

VEINTE AÑOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DE LA REGULACIÓN LEGAL A LA EXPERIENCIA NEGOCIAL

XIII Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-280-6

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 01-1998

Veinte años de Negociación
Colectiva: De la regulación legal
a la experiencia negocial

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales

Núm. 36

Veinte años de
Negociación Colectiva:
De la regulación legal
a la experiencia negocial

XIII Jornadas de Estudio
sobre Negociación
Colectiva

Madrid, 7 y 8 de junio de 2000

Edición preparada por
COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS



Edita y distribuye:

Subdirección General de Publicaciones
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-01-017-2

ISBN: 84-8417-052-7

Depósito legal: M. 18.047-2001

Imprime: Sociedad Anónima de Fotocomposición
Talisio, 9. 28027 Madrid

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
I. PRESENTACIÓN	
<i>Juan García Blasco</i>	9
II. XIII JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
APERTURA DE LAS JORNADAS	
<i>Juan Carlos Aparicio Pérez</i>	17
INTERVENCIONES	
<i>Rafael Calvo Ortega</i>	23
<i>Manuel Pimentel Siles</i>	35
<i>Juan Jiménez Aguilar</i>	41
<i>Antonio Ferrer Sais</i>	45
<i>Julián Ariza Rico</i>	51
Primera ponencia: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES TRAS VEINTE AÑOS DE VIGENCIA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
<i>Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer</i>	57
Comunicación a la Primera Ponencia: NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA PERSPECTIVA SISTÉMICA	
<i>Javier Arlegui Jiménez</i>	89
Segunda Ponencia: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PODER JUDICIAL: UN PANORAMA DE LA JURISPRUDENCIA RECIENTE SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO	
<i>Aurelio Desdentado Bonete</i>	115
Tercera Ponencia: ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO A LA EXPERIENCIA NEGOCIAL A NIVEL EMPRESARIAL	
<i>Salvador del Rey Guanter y Raquel Serrano Olivares</i>	141
Cuarta Ponencia: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE REGULADORA DE LAS CONDICIONES DE TRA-	

BAJO: DE LOS CONTENIDOS TRADICIONALES A LA NUEVA EXTENSIÓN MATERIAL DEL CONVENIO COLECTIVO	
<i>Efrén Borrajo Dacruz</i>	159
Comunicación a la Cuarta Ponencia: VEINTE AÑOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: BALANCE SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
<i>Isabel Pedrosa Alquézar</i>	183
Quinta Ponencia: LOS SUJETOS Y LOS ESCENARIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DE LAS UNIDADES CLÁSICAS A LOS NUEVOS ÁMBITOS CONVENCIONALES	
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	209
Mesa Redonda: BALANCE Y PERSPECTIVAS DE FUTURO DEL SISTEMA. ¿HACIA QUÉ NEGOCIACIÓN COLECTIVA?	
<i>Fabián Márquez Sánchez (CEOE) y (CEPYME), Fernando Puig-Samper (CC.OO.), Josefa Solá Pérez (UGT)</i>	259
III. MEMORIA DE ACTIVIDADES. AÑO 1999	289
IV. INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1999	321
V. COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS	367

I. PRESENTACIÓN

JUAN GARCÍA BLASCO

Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

La obra que ahora se presenta refleja la actividad desarrollada en las XIII Jornadas de Estudios sobre Negociación Colectiva, que se celebraron en Madrid en Junio de 2000 bajo el título de «Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial». Se dedicaron a conmemorar el XX aniversario del Estatuto de los Trabajadores, realizando así un balance de la experiencia aplicativa de esta regulación legal y de la práctica negocial. Parecía conveniente que, pasado ya ese tiempo, se hiciera una valoración sobre el papel y la función desempeñados por la norma legal y su proyección en el propio sistema español de la negociación colectiva. A la postre, el desarrollo y consolidación de la negociación colectiva ha tenido lugar dentro del propio molde legal asignado y previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

El volumen recoge así la apertura de las Jornadas, a cargo del Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, seguidas de las intervenciones de dos ex Ministros de Trabajo, Rafael Calvo Ortega, que lo fue durante la elaboración y promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, y de Manuel Pimentel Siles, el último Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en el año 2000 y bajo cuya responsabilidad se llevaron a cabo también algunas modificaciones del texto legal. A sus interesantes reflexiones se añaden también las de los representantes de CEOE, Juan Jiménez Aguilar; de UGT, Antonio Ferrer Sais; y de CC.OO, Julián Ariza Rico, algunos de ellos participantes activos en esas dos décadas de aplicación de la citada norma.

Las materias y los temas que se abordaron en las ponencias, expresan las cuestiones más sobresalientes de la negociación colectiva y constituyen contenidos sobre los que se centra el análisis evolutivo durante estos años. En efecto, la primera Ponencia, a cargo del Prof. Rodríguez Piñero, enmarca la negociación colectiva, dentro del propio sistema de relaciones laborales, tomando como referencia este espacio temporal, lo que permite conocer los elementos más rele-

vantes en la evolución y la configuración actual de la autonomía colectiva.

La aportación de la jurisprudencia en la conformación y resolución de problemas aplicativos e interpretativos de la regulación legal sobre la negociación colectiva constituye también otra de las materias que debía ser analizada para identificar y valorar así el propio papel que viene desempeñando el Poder Judicial en el contenido y alcance como fuente normativa. De ese análisis se ocupa el Magistrado del Tribunal Supremo D. Aurelio Desdentado Bonete, conocedor profundo de esa doctrina.

Otras manifestaciones de la negociación colectiva distintas del convenio colectivo del Título III del Estatuto de los Trabajadores, en particular los acuerdos y pactos de empresa en general, se, muestran también hoy como una manifestación particular de la autonomía colectiva que suscita un buen número de cuestiones y problemas abordados por un conocedor directo de esta experiencia como es el Prof. Del Rey Guanter.

Las otras dos Ponencias se sitúan en el marco de los actores del sistema y del contenido material de la negociación colectiva. De un lado, el Prof. Borrajo aborda la negociación colectiva como fuente reguladora de condiciones de trabajo y empleo, realizando un examen evolutivo de los contenidos del convenio y reparando en las materias que ocupan hoy la atención preferente de los negociadores. De otro, el Prof. Cruz Villalón se ocupa de un aspecto crucial y omnipresente en el sistema de la negociación colectiva, como es el de sus ámbitos y unidades de negociación, realizando así un análisis de las transformaciones sufridas en estos años hasta llegar a la identificación y creación de nuevos ámbitos convencionales.

El contenido del presente volumen se amplía también con las Comunicaciones a las Ponencias y las intervenciones de los representantes empresariales y sindicales en la Mesa Redonda sobre «Balance y perspectivas de futuro del sistema» enriqueciendo así, en línea con lo que se viene haciendo en jornadas anteriores, el debate científico con la visión de sus protagonistas fundamentales.

Se incorporan también al libro, como viene siendo habitual, la «Memoria de Actividades» de la Comisión Consultiva, así como el «Informe Anual sobre Negociación Colectiva en el año 2000», elaborado por la Secretaría, que probablemente será sustituido a partir de ahora por otro Informe cualitativo a modo de balance y perspectiva general del sistema español de la negociación colectiva ante un nuevo siglo, que constituya igualmente un observatorio general y permanen-

te de la misma, tarea en la que está trabajando actualmente la Comisión Consultiva y que se encuentra en sus últimas fases.

Como en años anteriores, hay que resaltar también ahora el trabajo y la dedicación personal, así como el interés y la aportación colectiva de los representantes de la Administración, de las organizaciones empresariales y de las sindicales que integran la Comisión Consultiva, dedicadas de lleno en la realización de las Jornadas.

Por último, hay que hacer extensible el agradecimiento, otra vez, al Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales por su participación.

De igual forma, a los ponentes que se ocuparon con el rigor y la exhaustividad que les caracteriza, de los distintos temas asignados. Y como viene siendo costumbre, también a la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dispuesta siempre con agilidad a publicar y atender las solicitudes de esta Comisión. El agradecimiento, por otro lado, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que, una vez más, puso a disposición sus instalaciones para la celebración de las Jornadas y particularmente por la financiación de las mismas. Y, por fin, al personal del Ministerio, que se tomó todo el interés para facilitar su celebración, así como a los funcionarios de los servicios técnicos y administrativos de la propia Comisión Consultiva, dedicados como siempre a su organización y sin los cuales las Jornadas difícilmente se podrían realizar.

Madrid, abril de 2001.

**II. XIII JORNADAS DE ESTUDIO
SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

APERTURA DE LAS JORNADAS

JUAN CARLOS APARICIO PÉREZ
Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

Mis primeras palabras deben ser, naturalmente, de agradecimiento a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y especialmente a su Presidente, por brindarnos esta oportunidad de trabajar y reflexionar en común sobre una materia que, sin duda, veremos de gran trascendencia en muchas cuestiones claves para la vida española. Gracias también a quienes han tenido la bondad de acompañarnos, especialmente a quienes saben lo que es hablar a este lado de la mesa, ya que fueron titulares del Departamento: Manuel Pimentel Siles y Rafael Calvo Ortega. Gracias también a las personas que en nombre de las Organizaciones, los verdaderos protagonistas naturales de la Negociación Colectiva y del diálogo social, empresarios y, sindicatos, han querido poner hoy a disposición de estas Jornadas, su conocimiento, que sin lugar a dudas es lo más importante. A lo largo de estas jornadas habrá sin duda alguna reflexiones muy profundas desde el punto de vista académico e intelectual, pero desde la perspectiva política quiero recordar que al final, las conclusiones que de ellas se extraigan deberán traducirse en aplicaciones prácticas.

La celebración de estas XIII Jornadas coincide en esta ocasión con fechas de una rotundidad importante. La cercanía del siglo XXI, que al margen de ser portazgo de siglos o punto de inflexión, no cabe duda que tiene dos relevancias numéricas especiales para esta casa: el Centenario de la Seguridad Social y el XX Aniversario de ese Estatuto de los Trabajadores, que ha marcado sin duda las relaciones industriales y laborales de esta España ya no tan joven en madurez democrática y con un sistema democrático que también ha alcanzado felizmente a las relaciones entre nuestros empresarios y nuestros sindicatos.

Soy consciente de que la fecha no es trivial: son fechas en las que se ha iniciado un proceso en el que el propio Gobierno e incluso la sociedad española tienen puesta mucha confianza. Naturalmente, el Gobierno considera positiva la experiencia vivida en estos últimos cuatro años, que ha redundado en beneficios claves para la sociedad. Creo

que hoy, año 2000, podemos ver con más tranquilidad nuestro mercado laboral no solamente porque hemos demostrado que no hay ninguna maldición en la creación de empleo de una manera intensa, sino por la constatación además de que podemos hacerlo con unos perfiles de calidad superiores a lo que estábamos acostumbrados. Creo que eso da ánimos, como también el ver que hoy, los debates que pueden y deben existir sobre la protección social, no se enfrentan a una situación de emergencia, de angustia ante el no saber qué sucederá en el corto plazo, sino con esa perspectiva del medio y largo plazo que es de la que nacen las buenas reflexiones y los buenos debates políticos. Dicho de otra manera, desde una óptica política, el saber por un lado que se han hecho las cosas bien, lo cual es bueno para el conjunto de la sociedad, y que por primera vez en estos veinte años de negociación los agentes sociales y el propio Gobierno pueden sentarse a debatir con enorme tranquilidad, sin la coacción de una crisis social, económica, o de estar ante un grave problema inmediato como pueda ser la caída casi libre del empleo.

Creo que éste es un momento óptimo, en el cual encajan perfectamente estas Jornadas, que los ponentes podrán contribuir a refrescar con su conocimiento, para evitar la redundancia de errores y ahondar en los aciertos, que son muchos más que los errores, de estos veinte años.

Cuando se habla de negociación se cruzan a veces no sólo palabras de difícil comprensión, lo que sería inherente al lenguaje técnico, sino también aparentemente contradictorias. Se pueden oír términos, como los contenidos en las orientaciones en política económica que la Unión Europea lanza a los Estados miembros, como descentralización de la Negociación Colectiva, mientras que por otro lado, a nivel de España escuchamos la necesidad de vertebrar y de fortalecer la Negociación Colectiva, en un lenguaje que recuerda a ese juego de fuerzas centrífugas y centrípetas que necesitan equilibrarse. El perfeccionamiento de una materia tan importante como la Negociación Colectiva no significa debilitamiento sino por el contrario dotarla de firmeza y fortaleza. Pero es precisamente en ese difícil equilibrio de fuerzas centrífugas y centrípetas donde se habrán de mover los agentes sociales en los próximos años. No en vano la importancia de la Negociación Colectiva nace de una excelente Constitución en la que no sólo encontramos plena vigencia sino también ese sabio y sano equilibrio de asignación de papeles. No tengo ninguna duda de que la Constitución y el sentido común se unieron para llevar a los agentes sociales a un importante protagonismo, en eso que tantas veces reivindican sus propios actores como «autonomía de las partes». Ésa es la invitación

que ha querido hacer un Gobierno que no se ve presionado por las circunstancias ambientales que en otros tiempos pudieron ser muy determinantes del sentido obligado de responsabilidad. Hoy no estamos ante momentos de emergencia, estamos en un buen momento para reflexionar.

Confío que esa tranquilidad y serenidad también alcance a estas Jornadas y que las conclusiones que se puedan sacar redunden no sólo de una manera abstracta en beneficio de la sociedad española, sino que lo hagan también de manera concreta y positiva en los procesos antes citados. Ése es el deseo de este Ministerio, el tratar no sólo de ser anfitrión físico sino también participe de un proceso en el que se quiere ver involucrado de manera positiva. Finalmente, agradecer la presencia en la mesa a los representantes de los agentes sociales a quienes corresponde el protagonismo en la aplicación práctica de algo que es necesario, positivo y deseable para la sociedad española en este 20º aniversario de las relaciones derivadas del Estatuto de los Trabajadores y, en cualquier caso, para que se pueda afrontar con más tranquilidad ese a veces inquietante pero positivo siglo XXI que ha de comenzar.

INTERVENCIONES

RAFAEL CALVO ORTEGA

Ex Ministro de Trabajo

ALGUNOS APUNTES SOBRE LA LLAMADA REFORMA LABORAL DE LA TRANSICIÓN (1978-1980)

En primer lugar, permítanme ustedes que exprese mi agradecimiento por la invitación recibida para participar en estas Jornadas sobre Negociación Colectiva. Unas jornadas conmemorativas de los veinte años del Estatuto de los Trabajadores y que cuentan con una tradición científica sin duda prestigiosa. Mi presencia hoy aquí, en el Ministerio de Trabajo, me permite recordar los tiempos en los que tuve el honor y la responsabilidad de dirigir este Departamento ministerial; y me da ocasión, igualmente, de reiterar mi gratitud a todas las personas, a muchas personas, que me dieron su confianza y apoyo en los años en que permanecí en esta casa.

Se ha dicho en la presentación que aquellos años (1978-1980) fueron de una especial dificultad. Es cierto. Había hechos y circunstancias que impregnaban toda la labor a realizar de una cierta tensión e inquietud, aunque también, de esperanza e ilusión de muchas personas del mundo del trabajo.

La primera de estas circunstancias era la exigencia social y política de realizar una importante Reforma Laboral. Era, incluso, un imperativo constitucional. Nuestra Ley Fundamental, recién estrenada, obligaba a los Poderes Públicos a promulgar un Estatuto de los Trabajadores; y además establecía una reserva de ley específica sobre esta materia. De manera que cualquier reforma que se hiciese o se pactase tenía que pasar por un procedimiento legislativo y, en definitiva, por la promulgación de una ley. Para ser exactos, la tarea que se exigía iba mucho más allá de una reforma laboral: era un verdadero cambio de sistema de relaciones laborales. Un nuevo sistema que debía comenzar por el reconocimiento constitucional de sindicatos y asociaciones empresariales y por la declaración, también en la Constitución, de sus derechos básicos. Me referiré, posteriormente, a este aspecto funda-

mental de la reforma. La continuación de esta gran modificación debía ser una nueva ordenación legislativa y normativa que resultaba imprescindible.

La segunda circunstancia que supuso una dificultad añadida fue la crisis económica en que tuvo que establecerse y desarrollarse la reforma. Las sucesivas y profundas restricciones y subidas de precio del petróleo llevaron a una situación económica muy negativa con una inflación elevadísima y con una incidencia muy desfavorable sobre la actividad empresarial y el empleo.

La tercera y última circunstancia a la que quiero referirme se inscribe en un marco político muy significativo: la restauración democrática. Este restablecimiento de los derechos y libertades ciudadanos lleva a numerosas reivindicaciones y ajustes en el campo social de cuya justicia ni entonces ni ahora cabe duda alguna pero que al plantearse con un carácter casi instantáneo impedían que la reforma laboral tuviese toda la atención social y política a que era acreedora.

El protagonismo histórico de esta etapa ha sido asumido por el Estatuto de los Trabajadores. Resulta difícil encontrar una norma que haya merecido mayor debate por parte de la doctrina que el Estatuto. Las razones que explican esta atención extraordinaria fueron varias. En primer lugar, que la Constitución hiciese una referencia explícita a esta norma jurídica. Desde el momento que el Gobierno tenía una voluntad política de establecer un nuevo sistema de relaciones laborales y que éste debería ser estructurado y regulado por una ley, la recepción constituía un acierto. Así fue, en mi opinión. Como he dicho en reiteradas ocasiones, la exigencia constitucional (y lo que ello suponía de reserva legal) contribuyó a reforzar psicológica, sociológica y políticamente el Estatuto como sucede siempre que se establece una reserva de ley específica sobre una materia determinada.

Veinte años después, podemos preguntarnos si el Estatuto ha respondido a las esperanzas que una gran parte de los españoles (trabajadores y empresarios, principalmente) depositaron en él. En mi opinión, sí. De una parte, ha superado la prueba básica del tiempo y, más concretamente, de haber sido útil a Gobiernos y Parlamentos de distinto color político. Si esto sucede, se dice, una ley es buena. Y esto es, justamente, lo que ha sucedido en este caso. A esta permanencia contribuyeron diversos hechos: la lenta gestación y debate de la ley, la audiencia amplísima, y permanentemente abierta por el Gobierno a sindicatos y asociaciones empresariales y la idea muy extendida de que el Estatuto tuvo amplias zonas de consenso lo que es cierto, aunque estén por estudiar y delimitar los aspectos y preceptos concretos

sobre los que hubo o no convergencia. De cualquier manera, el consenso tuvo una notable amplitud y la idea, entonces y ahora, fue esta, lo que ha contribuido a la deseable estabilidad de una norma del máximo significado social.

Finalmente, desde una perspectiva de técnica jurídica, el Estatuto ha jugado y juega como un código clásico que permite modificaciones coyunturales de preceptos concretos sin pérdida de su unidad y sin mutación de sus esencias. La inclusión de aspectos y materias fundamentales como las fuentes de la relación laboral, los deberes y derechos básicos de los trabajadores, los elementos esenciales del contrato de trabajo, el Derecho sancionatorio, los derechos de representación colectiva y de negociación, etc., responden a esa vocación codificadora que introducía sin duda una vía de estabilidad.

Se ha dicho en la presentación de mi intervención que la actividad normativa y prelegislativa del período 1978-1981 del Ministerio de Trabajo desborda ampliamente el Estatuto aunque éste haya absorbido casi todo el protagonismo de aquella etapa a la que nos venimos refiriendo. La observación es cierta. Resulta imposible referirse a ella con detalle dada su amplitud. Me limitaré a algunas aportaciones concretas y de forma muy breve.

En primer lugar, la constitución de una Administración Institucional (integrada por grandes institutos de ámbito racional) que permitiese hacer frente a nuevas funciones y necesidades acuciantes con mayor celeridad, especialización y eficacia que la Administración General. En esta línea se inscriben el Instituto Nacional de Empleo, el Instituto Nacional de Mediación, Arbitraje y Conciliación, el Instituto de Estudios Sociales, el Instituto Social del Tiempo Libre y otras Organizaciones cuya enumeración sería prolija. En este momento, estas organizaciones incorporaron valiosos recursos personales y materiales del régimen político anterior (incardinados, principalmente en la AISS) y cuya utilidad administrativa fue innegable, contribuyendo a una eficiencia y mínimo coste de la nueva Administración citada terminando, por otra parte, con una situación absurda y en muchos casos vejatoria para muchos miles de funcionarios de la antigua Organización Sindical. Estas organizaciones han llegado hasta nuestros días bien en la Administración General del Estado o bien, transferidos a las Comunidades Autónomas. La idea clave era que la desconcentración, en unos casos, la descentralización, en otros, o la transferencia cuando estuviese en funcionamiento la Administración Regional, contribuirían a una agilidad y celeridad de actuación muy necesaria siempre en las relaciones laborales y más aún en aquellos momentos de es-

tablecimiento de un nuevo sistema laboral en un marco de crisis económica muy preocupante.

En segundo término, la promulgación de importantes normas jurídicas y la creación de instituciones importantes para el desarrollo de la vida laboral.

Entre las primeras, destaca la Ley Básica de Empleo de 1980. Sus objetivos no podían ser más ambiciosos: fomento del empleo con programas económicos, sociales y educativos de muy diversa naturaleza; y protección de las situaciones de desempleo. Al servicio de estas finalidades amplísimas la ley establece un conjunto de medidas diversas y muy importantes. Toda la Ley Básica a que nos referimos es una oferta extensa de herramientas (formación profesional gratuita y preferente, acciones de orientación profesional, subvenciones directas a empresas por incrementos de plantilla, fomento del empleo juvenil y de minusválidos, ayudas para constituir o ampliar sociedades laborales o cooperativas o para el establecimiento de trabajadores autónomos, etc.). En esta vertiente de fomento del empleo la ley es un gran semillero cuyos mecanismos están hoy presentes y han sido utilizados profusamente por los Gobiernos posteriores. En relación con los sistemas de creación de instituciones (y con independencia del establecimiento de una Administración institucional a la que anteriormente me he referido), la aportación más interesante son los Tribunales Arbitrales Laborales. El Decreto-ley de 26 de enero de 1979 alumbra esta figura con una base experimental en otras democracias industriales y en línea con las Recomendaciones de la OIT. La peculiaridad de estos Tribunales es que se integraban con representantes de trabajadores y empresarios presididos por un letrado de la Administración con las debidas garantías de imparcialidad y especialización. En definitiva, se trataba de conciliar la representación de los interesados con una función arbitral de la Administración que hubiese ido más allá de las funciones de mediación y conciliación que se venía desarrollando. Desgraciadamente no comenzaron a funcionar. Proyectados para una aportación de recursos personales de sindicatos y asociaciones empresariales en forma de Vocales en cada uno de los Tribunales, aquélla no se produjo y los órganos arbitrales a que nos referimos no echaron a andar.

El aspecto más importante del nuevo sistema de relaciones laborales de la democracia es, en mi opinión, la recepción por la Constitución de los grandes principios de estas relaciones y la determinación de las funciones de los agentes sociales (sindicatos y asociaciones empresariales). Es una vertiente poco trabajada. En parte, como ya he dicho anteriormente, por el gran protagonismo del Estatuto de los Tra-

bajadores; pero es, sin duda alguna, la fachada más importante de este edificio que alberga al nuevo sistema de relaciones industriales de la democracia. En primer lugar, por el carácter supranormativo y principialista de la Constitución. En segundo término, y desde una perspectiva socio-política, por el mayor reconocimiento ciudadano que supone para los principios y preceptos su ubicación en la Ley Fundamental.

El primer paso de la Constitución en esta senda laboral tiene un marcado carácter conceptualista y marca la finalidad de las instituciones de interlocución social fuera del círculo de los Poderes Públicos: «los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos» (art. 7.º).

Esta declaración básica tiene dos aspectos que llaman poderosamente la atención: la ubicación de los llamados interlocutores sociales en el Título Preliminar de la Constitución (verdadera «planta noble» de la Ley Fundamental) y la determinación amplísima de sus fines. En efecto, «la defensa y la promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» a sindicatos y asociaciones es mucho más que lo que pudiera tener cabida bajo los rótulos de sindicación, negociación y medidas de presión correlativas a la misma. La expresión «promoción de intereses» es tan amplia que legitima, prácticamente, todas las iniciativas de creación de naturaleza económica y social y una representación originaria en entidades cuya finalidad tenga que ver con estos ámbitos. En definitiva, el citado artículo séptimo rompe con una imagen estrecha de sindicatos y asociaciones empresariales delimitada en tomo a sus intereses inmediatos, y les atribuye un formidable título de legitimación y, obviamente, una mayor responsabilidad que desborda su marco tradicional.

Los derechos colectivos tienen también una expresión muy amplia (casi máxima en la misma Ley Fundamental).

En relación con los trabajadores, el primero de ellos (y el básico, si se puede hablar así) es el de sindicación. Sus límites son mínimos y admitidos, lógicamente, en el Derecho del Trabajo: la libertad de afiliación y los límites que pueda establecer la ley a las Fuerzas o Institutos armados sometidos a una disciplina que puede resultar incompatible con determinadas reglas de formación de voluntad en los sindicatos y con la utilización de medidas de conflicto colectivo.

El segundo de estos derechos es el de negociación colectiva (común, lógicamente, con los empresarios). El mayor elogio que puede hacerse a la regulación constitucional es su ausencia de límites. El reconocimiento de la fuerza vinculante de los convenios supone un verdadero colofón constitucional al reconocimiento de este derecho.

En tercer lugar, el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo. Su desarrollo legislativo no ha existido, aunque no puede cargarse esta deuda en la cuenta de la Constitución. La petición de «garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad» no puede juzgarse como un obstáculo insalvable para la promulgación de una ley reguladora de tales conflictos. Su ausencia es responsabilidad de los Poderes Públicos (Legislativo y Ejecutivo) a los que corresponde la iniciativa legislativa y el equilibrio de intereses siempre presente en todas las democracias industriales. Lo que parece claro es que la Constitución no pudo ir más lejos de lo que fue. Se reconoció expresamente el derecho de huelga (art. 28) y separadamente la adopción de medidas de conflicto colectivo. La Ley Fundamental no podía ni debía entrar en mayores precisiones. El derecho de huelga debe ser reconocido constitucionalmente, pero poco más se puede hacer en la Carta Magna. Su contenido pertenece más a un acervo sociolaboral y de tradición jurídica propio de las democracias industriales consolidadas. Lo mismo puede decirse de los servicios esenciales de la Comunidad y su mantenimiento mínimo tema siempre polémico y que ha dado lugar, como es sabido, a numerosos abusos administrativos resueltos siempre de forma tardía.

En cuarto lugar, el fomento de la participación de los trabajadores en la empresa. Se trata de un derecho menos nítido que los tres anteriores (sindicación, negociación y conflicto colectivo), y de más difícil desarrollo. En realidad, y leyendo detenidamente el art. 129.2 de la Constitución, se trata de dos derechos: participación en la empresa y fomento de sociedades cooperativas. El primero, puede entenderse como participación en los órganos de dirección y administración o participación en el capital de la sociedad de que se trate. El segundo, tiene un carácter marcadamente financiero: fomento mediante una legislación adecuada de las sociedades cooperativas y establecimiento de medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. En definitiva, el art. 129.2 de la Constitución es un precepto complejo que se refiere a cosas distintas aunque todas ellas tengan, probablemente, el denominador común de la participación en el capital de la empresa. Este precepto llega a la Constitución al calor de una importante campaña de creación de cooperativas y sociedades laborales que se produce en 1978 promovida y alentada políticamente por

el Ministerio de Trabajo a través de medidas financieras muy favorables para este tipo de empresas acompañadas de acciones de formación en numerosos casos. Más aún, la creación en España de las Sociedades Laborales (salvo un caso aislado y anterior) se hace en los años de la transición política a través de las Órdenes Ministeriales de aplicación del Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

Los derechos de los empresarios tienen también un importante reflejo en la Constitución aunque tienen, un carácter menos nítido o incluso menos homogéneo que los citados anteriormente de los trabajadores. Los de negociación colectiva y medidas de conflicto colectivo tienen un carácter bifronte. Los derechos de asociación, libertad de empresa y defensa de la productividad están claramente establecidos en la Carta Magna. Los límites que a los dos últimos establece el artículo 39 (exigencias de la economía general y de la planificación) carecen hoy de efectividad. Su peso ha sido siempre muy escaso y éste parece ser el signo de los tiempos futuros más inclinados (en un ámbito estrictamente empresarial) a la liberalización que a la planificación.

Veinte años después del nacimiento de la Constitución resulta difícil imaginar una recepción y un establecimiento de principios y derechos distinto y más perfecto del que se hizo en 1978. Como ya he dicho anteriormente, las faltas de desarrollo de algún derecho o las imprecisiones en el establecimiento legal de otros hay que imputárselos a los Poderes Públicos (Legislativo y Ejecutivo) y no al Constituyente que fue tan lejos como pudo y como debía ir una Constitución.

Lo que interesa recordar de esta obra legislativa, pasadas ya dos décadas, y lo que puede resultar de utilidad para situaciones venideras es la metodología utilizada. Las normas laborales presentan como gran peculiaridad la acusada personificación de los intereses en juego: trabajadores y empresarios, sindicatos y patronales. Tensión y dialéctica continuas. Lo que no sucede en otros campos del Derecho, donde existiendo un antagonismo innegable no hay el grado de personificación de los interlocutores a que hemos aludido ni a la dialéctica constante citada. La razón de ser de esta gran peculiaridad es que la relación laboral es una relación vital. Esta veta esencial no puede predicarse de otras relaciones sociales (p. ej.: las relaciones fiscales, arrendaticias, de consumo, etc.), con ser todas ellas de gran importancia para los distintos sujetos que en cada caso las personifican.

Esta esencialidad ha llevado a una conclusión lógica: es mejor un acuerdo entre los agentes sociales (sindicatos y asociaciones empresariales) que una ley de los Poderes Públicos. El ajuste allí es, por definición, perfecto en el sentido de que produce el mejor ajuste posible.

Aquí no: en la ley sólo hay un sistema de composición de intereses externo, hecho por el legislador, que además inevitablemente incorporará una política concreta, su política.

La primacía del Acuerdo sobre la Ley es, por tanto, clara en una democracia industrial desarrollada y con una demanda y oferta de trabajo equilibrada. No obstante, este esquema lógico conoce dos tipos de excepciones. Primero, que no sea posible el Acuerdo. ¿Puede renunciar un Gobierno y un Parlamento a su política (a su solución) sobre un vacío y un problema planteados? Parece que no. Deberá esperar el máximo posible y deberá, igualmente, fomentar sincera e imparcialmente el Acuerdo; pero la abdicación ante la falta de convergencia no cabe. Lo que no quiere decir que una norma dictada ante la inexistencia de un Acuerdo no sea impopular y reciba casi siempre una crítica amplia acompañada de la calificación de intervencionismo.

Estas consideraciones me llevaron siempre a apoyar la exigencia constitucional de un Estatuto de los Trabajadores. Su ubicación en el art. 35, como he dicho en reiteradas ocasiones, fue un acierto. Este precepto tiene la letra y el aire de una proclamación de derechos, de una carta social. Dentro de él, el Estatuto nacía con una dignificación importante, como algo natural y, por ello, indiscutible. Por otra parte, redactado en forma imperativa como se hizo, era siempre exigible a cualquier Gobierno o Parlamento.

La segunda excepción a la preferencia del Acuerdo es la concurrencia, en un momento dado, de circunstancias extraordinarias que requieren normas públicas con urgencia. Creo que ésta era la situación a principios de 1978. Por una parte, se había producido un cambio de sistema de relaciones laborales muy profundo que necesitaban un cauce normativo. De otro lado, la Administración laboral debía sufrir una extensa reorganización ya que antiguas estructuras sindicales, patronales y administrativas habían perdido su sentido. Finalmente, el Gobierno y el Partido mayoritario (UCD) tenían una responsabilidad específica en la recepción y reconocimiento constitucional de las esencias del mundo del trabajo y de los compromisos de los Poderes Públicos en el amplísimo campo de las relaciones laborales. Está claro que la tarea constituyente trasciende por definición a un Gobierno y a un Partido, pero también lo es que no todos tienen la misma responsabilidad y no a todos se puede exigir la misma actitud de integración y armonía propia de la cimentación jurídica de un Estado. El protagonismo de un Gobierno monocolor y de un Partido mayoritario genera una mayor responsabilidad de la que no se puede huir invocando un Acuerdo que se sabe difícil por la excepcionalidad de la situación.

La llamada Reforma Laboral de la Transición es obra de una metodología de equilibrio. El Gobierno pone sobre la mesa los proyectos articulados que integran, como es sabido, un nuevo sistema de relaciones laborales; y, al mismo tiempo, abre un amplísimo diálogo con sindicatos y asociaciones empresariales que se prolonga hasta el final del procedimiento legislativo. El Estatuto de los Trabajadores es un buen ejemplo de la metodología citada. Su tramitación parlamentaria fue larguísima (y fue bueno para los intereses generales que así fuese) con un debate palmo a palmo e incluso con decisiones del Gobierno sin precedentes en una tramitación en el Parlamento pero que contribuyeron decisivamente a salvar la ley. La retirada del Título IV del Proyecto (de los conflictos colectivos de trabajo) ya dentro del Congreso es el mejor ejemplo de lo que aquí se dice pero no el único. La lentitud y el debate continuo de las leyes en su procedimiento de elaboración es casi siempre un factor de estabilidad. En este caso, como he dicho al principio, este esquema causal se ha cumplido perfectamente.

Permítanme ustedes, Sras. y Sres., que termine mi intervención con un reconocimiento expreso y solemne a la gran aportación de los sindicatos y asociaciones empresariales a la Reforma Laboral que hoy cumple veinte años. Aquellos agentes sociales están hoy presentes en esta mesa (UGT, CC.OO. y CEOE). Su contribución, unas veces desde el acuerdo y otras desde la discrepancia (pero siempre desde la responsabilidad) fue importante. También lo fue, en un plano distinto, la colaboración de esta Casa (el Ministerio de Trabajo) que hoy ejerce de anfitriona. Se podrá discutir el acierto de sus funcionarios y centros directivos, pero no su imparcialidad, entrega e ilusión en la tarea difícil a que hemos hecho referencia.

Muchas gracias.

INTERVENCIONES

MANUEL PIMENTEL SILES

Ex Ministro de Trabajo

Quiero agradecer en primer lugar al Presidente de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos y a mis queridos compañeros de mesa su asistencia así como la amable invitación que me permite, ahora ya empresario, volver a esta Casa a la que he querido y quiero en mi intimidad como la casa de trabajo y asuntos sociales.

Muchas gracias también por la idea de celebrar este vigésimo aniversario del Estatuto de los Trabajadores, la gran arquitectura legal sobre la que se han cimentado las relaciones laborales de la democracia española. Es consustancial con la idea de la democracia la idea de las relaciones laborales; democracia política y democracia industrial, lo uno lleva a lo otro.

Cuando se ha ejercido un cargo público, como es mi caso, se tiende fácilmente a hacer declaraciones solemnes sobre los grandes eventos; y no cabe duda que la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores son dos de las mayores hazañas políticas, sociológicas y sociales que se han logrado en este país.

En mi caso, pertenezco a una generación donde afortunadamente, me he encontrado con ese cambio ya realizado. Ese avance sustancial de la sociedad española nos ha sido ya dado hecho, no hemos tenido que luchar por la democracia. Y quiero agradecer a las personas que sí participaron y estuvieron en ese cambio, su contribución y, como español, sin ningún tipo de protagonismo, mostrar ese agradecimiento por el regalo que se hizo a la sociedad española.

Ahora veo a los personajes que tienen que liderar este nuevo proceso de Diálogo Social y los veo desde la barrera, lo que siempre es una posición más cómoda. Cuando se tiene que actuar en cualquier faceta de la vida, como hombres y mujeres que somos, nos nacen dudas sobre si lo estaremos haciendo bien o no; cuál será la actitud no del rival, sino del otro interés que legítimamente está representado en la

mesa y necesariamente, aunque sea un ambiente relajado, hay cierta tensión, al menos en la esfera íntima de cada uno de los actores.

Cuando se ven los toros desde la barrera es cuando se tiene la tentación de opinar, pensar... Yo, desde mi posición actual y por educación no me voy a permitir, ni mucho menos, darles un consejo a las personas que ahora van a tener que trabajar directamente y con una altísima responsabilidad, pues no estaría capacitado, ni moralmente debería hacerlo. Solamente les voy a desear la mayor de las suertes. Suerte que va en el bien, por supuesto, de los intereses que cada uno representa; pero suerte que afecta al conjunto de la sociedad española.

Un Acuerdo Social es, siempre, un regalo para la sociedad. Un Acuerdo Social, en materia laboral, va mucho más allá de la modificación de una norma laboral puntual, que también tiene una importancia trascendente; va más allá.

El Derecho del Trabajo regula derechos no disponibles y, por tanto, cualquier modificación que se haga tiene una repercusión en millones de personas y además una repercusión directísima al día siguiente mismo de su publicación en el BOE.

Pero por encima de esta bondad o de este regalo, una modificación puntual de un Cuerpo normativo jurídico tiene para el diálogo social o el acuerdo social dos repercusiones que envuelven el logro concreto. Una, el clima extraordinariamente positivo, ya que mueve a la confianza, al sosiego, a la tranquilidad; a saber que se pueden defender legítimamente las posturas de cada uno. Solamente por el clima que se genera, aun con el riesgo de que no haya después ese acuerdo social, merece la pena el esfuerzo, siempre, del diálogo social. En segundo lugar, y como envoltorio, está el concepto de cultura: Diálogo social es debate, es saber ceder, es saber negociar, al menos saber que se está dispuesto a oír la postura del otro en cada momento y además con profundo respeto. Un respeto que no conlleva el que se esté de acuerdo siempre con una determinada negociación, que se esté de acuerdo en todo. Me parece ya un buen logro que se respete la opinión ajena; que aunque sea en última instancia, lo que se persigue es el acuerdo amplio. También ese clima que se crea y esa cultura son fundamentales.

Yo quiero, y creo que es momento, augurar en este veinte aniversario, que vienen otros veinte años, treinta, cuantos más mejor, de continuidad en el Diálogo Social. Y lo creo porque como hemos hablado muchas veces algunas de las personas hoy aquí presentes, el derecho del trabajo es un derecho expansivo, es un derecho eminentemente vivo, un derecho pegado a la sociedad y por tanto irá cambiando en la medida que vaya cambiando la sociedad.

No hay que ser un mago para predecir que el Derecho del Trabajo va a seguir produciendo cambios, al mismo tiempo que la sociedad; y la sociedad española está en estos momentos en un proceso de continuos cambios.

En mis primeros viajes oficiales a Europa iba, por decirlo coloquialmente, como con cierto complejo. Encontrar aquella gente tan diferente, tan rubia, que parecía perfecta. Percibía que sus sociedades funcionaban como un reloj y contrastaba. Pero en la medida en que iba oyendo me daba cuenta de que aquellas personas eran personas entrañables, cariñosas; sociedades que habían avanzado, sí, pero que no eran mejores ni peores que nosotros. Simplemente sociedades que habían tenido un período mucho más amplio de maduración democrática. Pero también nosotros aportábamos algo; y eso es muy importante, aunque de ello muchas veces no seamos conscientes: el fenómeno de que en muy poco tiempo no sólo la clase política, sino toda la sociedad, habíamos asumido unos profundísimos cambios. Cambios no sólo políticos sino también sociales: cambios en nuestra vida familiar, en nuestro entorno y en toda la sociedad española, que en su conjunto ha sabido cambiar y va a seguir cambiando.

Me parece muy importante y todos debemos luchar por ello, para que el Derecho del Trabajo vaya, si no muy por delante, sí un poquito por delante de ese cambio, pero nunca por detrás, recogiendo esos cambios de la sociedad española.

Al diálogo social le vienen, por tanto, buenos tiempos. Habrá dificultades, por supuesto; habrá acuerdos, habrá desacuerdos, pero todo eso es necesario para adaptar la norma a la sociedad. Para ello tiene que haber diálogo, ya que es el mejor filtro, la mejor membrana, para adaptarla a un cuerpo que cambia; es el mejor guante que debe ceñirse, adaptarse de la mejor manera posible a ese cuerpo social cambiante.

Creo que no solamente va a seguir ese Diálogo Social, sino que va a ser y se van a incorporar puntos concretos y nuevos artículos muy importantes para el Estatuto de los Trabajadores: nuevas realidades sociales; nuevas necesidades de formación profesional; nuevas formas de trabajo a través de los medios audiovisuales, de las comunicaciones; profundos cambios en la lucha por la incorporación de la mujer al trabajo; en la globalización de los bienes, servicios y finanzas, consecuencias de los cambios sociales producidos por los movimientos migratorios. Todos estos nuevos aspectos, facetas que están aquí, habrán de ir siendo incorporadas al derecho del trabajo. Por eso digo que el Derecho del Trabajo es derecho vivo y va a superar algo que a las personas que hemos tenido una responsabilidad política nos ha

gustado mucho, por dos motivos, primero por formación y segundo porque es una forma de dejar el nombre de cada uno.

Digo esto por el concepto de Código. El Código es un instrumento jurídico que da mucha solidez. Arranca a finales del siglo pasado y principios de éste, fechas de los grandes códigos. Siempre hubo un deseo, no alcanzado, de hacer un gran Código del Trabajo. Pero creo que ya difícilmente vamos a hacer muchos códigos en el futuro, porque las leyes van a cambiar y van a cambiar mucho, y al derecho del trabajo, repito, sigo viéndolo como derecho vivo, sujeto a permanente cambio. Ese Código, de hacerlo, sería efímero teniendo en cuenta estas nuevas técnicas jurídicas o la realidad jurídica europea en la que nos encontramos; en que tenemos modificaciones legales tanto por debajo, a nivel de las Comunidades Autónomas, como por encima con la Unión Europea, y una sociedad que se modifica constantemente, hace que parezca más lógico enmarcar el fruto o darle cuerpo jurídico a lo que hagamos, en torno a leyes, más que al clásico concepto de código.

Todo cambia, y por este motivo la responsabilidad de los actores es muy importante. Aunque para mí ahora sería muy fácil, no voy a darles consejo, pueden estar tranquilos, aunque desde aquí, desde la barrera, se ve todo con más tranquilidad.

No me queda mas que desear suerte, toda la suerte, a los matadores. Suerte porque la afición no sólo quiere arte, sino buenos resultados.

INTERVENCIONES

JUAN JIMÉNEZ AGUILAR
Secretario General de CEOE

Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

Queridos amigos

Hace apenas dos años, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales celebró una exposición gráfica cuyo título era «*Veinte años de concertación y diálogo social en España*».

El catálogo de esa exposición constituye la mejor ponencia y el más significativo análisis de las últimas dos décadas de las relaciones laborales de nuestro país.

Una foto que recoge la firma de los Pactos de la Moncloa y otra en la que se hace entrega a su Majestad el Rey de los Acuerdos de 1997 abren y cierran esa publicación a la que me estoy refiriendo.

Y entre ambas veinte años de concertación, de diálogo social, de negociación colectiva, de acuerdos en las empresas, de incorporación a nuestro lenguaje cotidiano de la cultura del pacto sin la cual hoy no podría interpretarse nuestra realidad.

Es, precisamente, un Acuerdo, el Acuerdo Básico Interconfederal, suscrito entre UGT y CEOE, el que origina una parte sustancial del Estatuto de los Trabajadores, cuyo aniversario es coetáneo con el del diálogo social.

En el transcurso de estos veinte años, junto a lo que podríamos llamar la «informalidad» de los pactos, se han fundado también vías institucionales permanentes para el diálogo social, que vinieron a añadirse a la tradicional presencia de las Organizaciones sindicales y empresariales en los órganos de gobierno de numerosas entidades gestoras.

Aquí radica una de las claves de que en estos veinte años la conflictividad laboral se haya reducido en casi un 95%. Eso no debe ocultarnos que han existido momentos de extremada complejidad y dureza

en las relaciones laborales. Les recuerdo que, en apenas seis años, España vivió tres huelgas generales.

Una de esas mesas de encuentro entre las Organizaciones es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, organizadora de estas ya tradicionales Jornadas de Estudio. La Comisión ha acometido importantes tareas en los últimos años, entre ellas la de tutelar el proceso de sustitución de las antiguas Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, que todavía ataban a algunos Sectores de actividad al pasado.

Han pasado los años, y han evolucionado algunos valores sociales, pero sigue permanente el diálogo social.

La propia espontaneidad de la concertación social, el hecho de negociar sin moldes previos, explica las fórmulas cambiantes y los distintos contenidos. Asimismo se explica por la capacidad de los agentes sociales de expresar la diversidad y complejidad social que hoy nos caracteriza.

La negociación colectiva, por su parte, ha pasado ya por muy diversos avatares, y se encuentra en un proceso de constante revisión.

Estamos asistiendo, con ritmo desigual, a la transformación de aspectos fundamentales de nuestro sistema de negociación colectiva que afectan tanto a su estructura como a sus contenidos, en la mayoría de los casos superados por la realidad de los tiempos y los nuevos imperativos organizativos.

Nuevos hábitos, nuevas costumbres, nuevos planteamientos ante las transformaciones del trabajo.

Ser sensible a esas transformaciones es el reto principal de la legislación y de los protagonistas de la relación laboral.

Mis últimas palabras han de ser de reconocimiento a todos aquellos que, desde las Organizaciones, la Universidad, la Administración Pública y la empresa, han entregado lo mejor de su capacidad para hacer posible los frutos que hoy estamos recogiendo

Muchas gracias.

INTERVENCIONES

ANTONIO FERRER SAIS

Secretario Confederal de Acción Sindical UGT

En primer lugar expresar el reconocimiento de la Unión General de Trabajadores a la trayectoria en el Ministerio a D. Rafael Calvo Ortega y a D. Manuel Pimentel Siles, en la medida que han demostrado en etapas distintas, casi con situaciones diametralmente opuestas, el respeto a los interlocutores sociales, el respeto a la autonomía colectiva y la creencia en que el derecho del trabajo es un elemento fundamental dentro del estado social.

Agradecer una vez más la invitación a la Comisión Consultiva para poder compartir con todos ustedes nuestras reflexiones, nuestras preocupaciones, sobre el futuro de las relaciones laborales y su instrumento fundamental que es la negociación colectiva.

Los veinte años del Estatuto de los Trabajadores representan de forma práctica el desarrollo, la concepción, la conquista de la democracia, en el mundo de las relaciones laborales y en el año ochenta se ponía fin a la etapa autoritaria, fin a la transición democrática en el mundo de las relaciones laborales.

Veinte años del Estatuto que han consagrado la concertación social y que han impulsado y han respaldado la autonomía colectiva, que es lo que atraviesa esos veinte años de la historia de las relaciones laborales en España.

Negociación Colectiva y Diálogo Social, como ya se ha mencionado, que están claramente incardinados, asentados, en nuestra Carta Magna, en la Constitución, en que no solamente se habla de la necesidad de una regulación económica, sino también de la promoción social de los trabajadores, se habla de potenciar la autonomía, la participación y, como no podría ser de otra manera, la concertación. Carta Magna que impulsa la búsqueda de soluciones, de la canalización del conflicto social y, algo fundamental para la negociación colectiva, el carácter vinculante, y la fuerza vinculante del convenio colectivo.

Realmente estos preceptos de la carta magna que, como bien se ha dicho por parte del profesor Rafael Ortega, están claramente incardinados, desarrollados en nuestro Estatuto que con seis años de anticipación ya se orientaba el modelo de relaciones laborales español hacia el modelo social europeo, basado en la negociación colectiva, en la concertación entre los agentes sociales y como elemento esencial y seña de identidad del Estado social. Un sistema de relaciones laborales en que lo que prima es la regulación de las condiciones de trabajo, la participación de los trabajadores en aquellas decisiones que les afectan, junto, como es evidente, con el sistema público de protección social y el papel de los servicios públicos fundamentales, sanidad, educación, etc., como pilares esenciales del Estado de Bienestar. Hoy en día realmente estos preceptos, estas señas de identidad, que hechas con el esfuerzo del movimiento obrero, son puestos en cuestión, no es posible hablar de la defensa del Estado de bienestar, sin tener en cuenta que las relaciones laborales requieren de regulación equilibrada como elementos de contrapeso a los poderes del mercado y a los poderes económicos, es la única manera de poder construir un sistema de relaciones laborales democrático, participativo, que es lo consustancial del modelo social europeo.

Nuestro sistema de relaciones laborales, nuestra práctica de diálogo social y de negociación colectiva tienen también una seña de identidad propia, que ha permitido, como bien decía D. Manuel Pimentel, que en poco tiempo, prácticamente en veinte años, seamos de los países de la Unión Europea que tiene una gran producción de diálogo social y que afronta problemas del empleo, de la protección social y del futuro de las relaciones colectivas de trabajo, y que se han producido mediante el consenso político que fue lo que permitió la elaboración de la Carta Magna y, evidentemente, del Estatuto de los Trabajadores y, fundamentalmente, por la concertación social, son los dos instrumentos que han permitido que se articulara la democracia en las relaciones laborales.

España es uno de los países europeos que conoce las etapas más largas de concertación social, tendemos demasiado a resaltar los últimos períodos del diálogo social y cualquiera que examine desde la transición democrática nuestra historia de la relaciones laborales, verá que ésta ha atravesado por el diálogo social, que han supuesto importantes logros sociales, económicos y políticos, no estando exentos de altibajos en este terreno.

Desde el año 79 con el Acuerdo Básico Interconfederal, hasta los vigentes Acuerdos de pensiones, de estabilidad en el empleo en la negociación colectiva pasando por el Acuerdo Nacional por el Empleo,

por el Acuerdo Económico y Social se ha ido fraguando el actual Estatuto con el acuerdo, con el desacuerdo, con los procesos de concertación y con los procesos de confrontación que se han producido durante este período.

El Título III del Estatuto, las reglas, el reconocimiento, la legitimidad de los negociadores de la propia negociación colectiva, son frutos de la autonomía colectiva. Ya el Acuerdo Básico Interconfederal ponía los elementos que luego se incorporarían a ese Título III y éste es un proceso inacabado, un proceso evidentemente de trabajo sindical, trabajo empresarial permanente, también trabajo por parte de la administración y de los legisladores y ése es el devenir en lo que hoy ha llegado a ser el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva que ya en aquel momento tenía sus referencias y hoy sigue plenamente vigente. Proceso de concertación que ha pasado por distintos períodos históricos, que hoy nos parecen lejanos, la época de las bandas salariales, que era el compromiso de los interlocutores sociales para combatir la inflación en aquellas circunstancias; la reducción de jornada, trascendiendo el debate entre Ley o Convenio, la experiencia española es que a través de la concertación se redujo la jornada, en el Acuerdo Marco Interconfederal, que luego se generalizó mediante la Ley de las 40 Horas.

La necesidad de vertebración y articulación de la negociación colectiva, el dotarse de instrumentos de mediación y arbitraje, de auto-composición de conflictos hasta culminar en lo que es el vigente Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, la formación continua, un modelo singular visto con interés por los estudiosos de cómo trasladarlo a Europa, nuestro propio sistema que resuelve problemas específicos y, sobre todo, la voluntad de fortalecer la autonomía colectiva y la universalización de la negociación colectiva. Quisiera situar dos temas en la parte final trascendiendo los propios contenidos que he citado y otros muchos que habría que mencionar, quisiera resaltar unos rasgos del diálogo social y la negociación colectiva para el futuro, más allá incluso de los propios resultados que siguen siendo claramente insuficientes.

Si algo se puede entresacar de estos veinte años es que el diálogo social cuando ha producido acuerdos es que había objetivos compartidos por parte de los interlocutores sociales, por asentar la democracia en una primera fase, porque esa democracia llegara a las relaciones laborales, por superar la crisis económica, por participar en el gran proyecto colectivo español, de integrarse en la comunidad europea, por alcanzar la convergencia nominal, o ahora debería ser el tema de futuro la convergencia real, el segundo factor fundamental es el reconoci-

miento y la consolidación de los interlocutores sociales, no hay diálogo social, no hay negociación colectiva, si no hay ese reconocimiento a la Patronal y los Sindicatos. La verdad, ése es el valor que tuvo el Estatuto del año 80 pero hoy en día es insuficiente, hay que implementar, hay que profundizar ese grado de participación, ese grado de reconocimiento de los interlocutores sociales.

El tercer factor esencial para el diálogo social es el desarrollo y cumplimiento de los acuerdos. Nuestra historia ha tenido momentos de confianza y ha tenido momentos de quiebra y muchas veces ha estado en función de qué grado de cumplimiento han tenido los acuerdos, o qué grado de incumplimiento. Éstos son los aspectos que para el futuro tenemos que tener en cuenta.

¿Qué perspectiva de futuro debe de tener el diálogo social y la negociación colectiva? Tres cuestiones creo que pueden, deben y deberían concentrar nuestro esfuerzo, el esfuerzo de los interlocutores sociales y el trabajo empresarial y sindical en el futuro inmediato. El objetivo de la convergencia real con Europa, y vincular esa necesaria convergencia social con la armonización de las condiciones de vida y trabajo, por lo tanto en rentas en protección social y en empleo donde están nuestros diferenciales, en tasa de empleo, en desempleo y la altísima precariedad y siniestralidad laboral y el tercer aspecto la necesidad de avanzar, mejorar, profundizar en la cohesión social y territorial de nuestro país.

Nada más y gracias.

INTERVENCIONES

JULIÁN ARIZA RICO

Adjunto al Secretario General CC.OO.

Quiero empezar haciendo mías las palabras de mi compañero, en cuanto al reconocimiento a D. Rafael Calvo Ortega y a D. Manuel Pimentel por su labor en el tiempo que han estado al frente de esta casa, porque creo, lo digo con sinceridad, que ha sido una labor reconocida en positivo en contextos muy distintos, los de entonces y los de ahora. También agradecer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el tener la oportunidad de decir unas palabras en la inauguración de este encuentro, el decimotercero.

Pensaba que el título «Veinte años de negociación colectiva»: de la regulación legal a la experiencia negocial, y la referencia específica de lo que teníamos que decir sobre veinte años del Estatuto de los Trabajadores y Diálogo Social, se prestaba a una posible doble utilización, las dos en positivo. Me refiero a que, evidentemente, veinte años de experiencia y partiendo de la regulación legal están referidas al momento en que se promulga el Estatuto; pero yo utilizaba también esa transición de la regulación legal a la experiencia negocial para lo que ha sido nuestra propia experiencia como organización. ¿A qué me quiero referir? Nosotros, creo que no sólo nosotros, hablo de CC.OO., hemos tenido una tendencia sindical muy proclive a la búsqueda de la regulación de las condiciones sociales y laborales de los trabajadores más por la vía del legislativo que por la vía contractual, es decir, ha sido una constante, repito, no sólo de nosotros, en particular durante una etapa muy concreta, creo que de todos, la demanda a los poderes públicos en cuanto a su intervención para esa determinación de las condiciones sociales y laborales de los trabajadores. De ahí que para CC.OO., en su día, el Estatuto era una cuestión fundamental. Precisamente porque entendíamos que el contenido de ese Estatuto no daba respuesta a lo que nosotros entonces demandábamos, estuvimos en su contra.

Me permiten una anécdota para distender coloquialmente. El 14 de octubre de 1979 hicimos una magna asamblea en la Casa de Campo,

cuya idea original era convocar una huelga general en contra del Estatuto. Forma parte de la historia de CC.OO. y de sus relaciones políticas de entonces que aquello se frustrara. Pero hay que ver lo que han cambiado las cosas: de esa huelga frustrada, mejor dicho, neonata, del 79 contra el Estatuto a la del 94 para que no lo empeorarán, da una idea de que los cambios, efectivamente, han sido muchos.

Bien, nosotros teníamos esa proclividad a la intervención del legislativo, lo que era lógico no sólo por cuestiones de pensamiento sindical, cuestiones ideológicas o de otra naturaleza, sino porque realmente nosotros estuvimos, como todo el mundo sabe, muy comprometidos en su día en la lucha por el advenimiento de la democracia. En su momento, para su fortalecimiento, se nos requirió a ambos sindicatos, a todo el movimiento sindical, para que nos comprometiéramos en un instrumento, que no era diálogo social exactamente sino consenso político, cuyo primer resultado fueron los Acuerdos de la Moncloa, que no habíamos negociado, pero que los defendimos precisamente para esa contribución al asentamiento de la democracia. Era un período en que había que desarrollar y yo diría casi construir un sistema público de protección social que mereciera tal nombre, enfrentarse a una crisis económica agudísima y tratada con retraso, enfrentar la aceleración del paro y compaginarlo todo con un marco político donde los riesgos de involución estaban presentes. Esa tarea, eminentemente política, a la que se nos requirió, favorecía esa cultura de que demandáramos a los poderes públicos que resolvieran aquello que nos afectaba. Esto no niega la existencia y el papel de ese Acuerdo Básico Interconfederal que se ha citado, e incluso el del Acuerdo Marco Interconfederal. Pero, por lo que decía al principio sobre nuestra visión del Estatuto de los Trabajadores y lo que representaba como antecedente para su configuración el Acuerdo Básico, estuvimos en desacuerdo con ambos. No es del caso decir ahora las causas, pero me siguen pareciendo bastante legítimas veinte años después.

Hubo una segunda etapa donde también era lógico que siguiéramos demandando la intervención de los poderes públicos. Aquí hago mención a un amigo, Nicolás Redondo, que después del triunfo del 82 del Partido Socialista dijo, más o menos textualmente, que era innecesaria la concertación porque lo que procedía era que el Gobierno aplicara su programa. Pero no parecía que la aplicación del programa fuera por buena vía en aquel entonces. Pese a ello hubo concertación en el 83, reflejada en un acuerdo interfederal que suscribimos nosotros junto con la Unión General de Trabajadores y la CEOE. No suscribimos el AES para 1985 y 1986.

Donde quiero ir a parar es que en el 86 se cierra el ciclo de los grandes pactos de diálogo social, que tenía mucho de diálogo político en aquel entonces, lo digo en sentido absolutamente positivo, pero que de alguna manera ahorraba bastante la propia negociación colectiva. A partir de 1986 no conseguimos dar el impulso a la negociación colectiva que hubiera sido necesario, quizá también porque las cúpulas sindicales teníamos una estrategia, que era el cambio de política económica, y así estuvimos hasta el 94.

Lo cierto es que en el 94, ambos sindicatos, sin ni siquiera discutirlo en común, pero sí paralelamente, llegamos a algunas conclusiones. El pretendido cambio de la política económica no iba a producirse. Parecía que lo que iba a cambiar era el ciclo político y no precisamente, desde nuestro punto de vista, para que ese cambio de política económica fuera por la dirección que nosotros queríamos. Resultaba inexcusable, después de la reforma del Estatuto de los Trabajadores, enfrentar por la vía de la negociación colectiva el desarrollo de todos los elementos que tenía aquella reforma laboral.

La reforma del Estatuto, entre otras cosas, remitía a los convenios gran número de cuestiones. También creo que teníamos conciencia y aún la tenemos de una cierta deficiencia en cuanto a nuestro trabajo sindical en las empresas y los sectores. En definitiva, conciencia del desajuste entre lo que de forma simplificada podríamos denominar acción sindical hacia la primera y hacia la segunda distribución de la riqueza.

Sea como fuere, lo cierto es que se dio una inflexión en el 94, y subrayo que fue en el 94 porque por ahí se anda diciendo todavía que desde que llegó la derecha al poder negociamos mucho y antes no. No es así: en el verano del 94 hubo una serie de acuerdos.

La experiencia de la etapa posterior, no cito los contenidos porque se saben, de los grandes acuerdos que hemos suscrito, es una experiencia globalmente positiva aunque desigual en una serie de aspectos. Por sólo citar, para acabar, uno relacionado con lo que es el fondo de este encuentro, hago una mención muy breve al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva suscrito en 1997. Nuestra visión es que es, quizás, el más importante de los acuerdos interconfederales firmados en ese momento, el más estratégico, el que expresa de forma más genuina la autonomía de las partes para su elaboración y desarrollo y del que más depende, arroja un balance muy insatisfactorio, no sólo porque haya pocos nuevos convenios de ámbito estatal. Y no sólo porque no haya avanzado mucho en lo que era su objetivo fundamental, que es la articulación de los convenios colectivos. También su

desarrollo podría tener efectos políticos sobre un tema muy importante, muy de actualidad, que lo estamos discutiendo en otra institución, el CES, relativo a la unidad de mercado y la cohesión social en el Estado de las Autonomías. Es evidente que, con absoluto respeto a la configuración que tenemos de nuestro Estado, podría haber una mayor contribución del lado empresarial y sindical a la cohesión social a través de la propia negociación colectiva sectorial de ámbito estatal. Pues bien, dos de cada tres trabajadores están fuera de convenios de ámbito estatal o, dicho de otra manera, sólo lo están uno de cada tres.

Cito otros dos ejemplos de escaso desarrollo. Uno es el de la reducción de la jornada de trabajo. Leía hace poco un balance que ha hecho mi organización, según el cual el año pasado y como media entre todos los trabajadores sólo se ha reducido una hora y media la jornada. Para alcanzar la generalización de las 35 horas, a ese ritmo, tardaríamos medio siglo. Quiere ello decir que siendo justo que sea la negociación colectiva la que aborde la reducción de la jornada, dados los objetivos que pretendemos sobre la reordenación del tiempo de trabajo, si no se estimula mucho más por esa vía volveremos a demandar a los poderes públicos que lo hagan por ley, a palo seco. Otro tema es la participación en la organización del trabajo. Un tema estratégico de primerísima magnitud, donde, según los datos de que dispongo, sólo hay un 13% de convenios que hablen de ello y, fundamentalmente, para la mera información y consulta. Es decir, queda mucho que hacer en el tema de la negociación colectiva. Nosotros estamos convencidos, pese a todo, de que la experiencia de estos últimos años es positiva, que tenemos que seguir impulsando la regulación por la vía negociada, pero que podría frenarse si al final los resultados fueran magros. Sin olvidar que parte de los resultados positivos de estos años lo han sido porque el ciclo económico ha sido a su vez favorable.

Puede, quizás, que ese ciclo cambie y todo se complique.

Nada más y muchas gracias.

Primera ponencia

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES
TRAS VEINTE AÑOS DE VIGENCIA
DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER

Catedrático de Derecho de Trabajo
de la Universidad de Alcalá
Consejero Permanente del Estado
Ex Presidente del Tribunal Constitucional

1. LA CENTRALIDAD Y CARÁCTER INCOMPLETO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Las conmemoraciones tienen el riesgo de contemplar lo que se conmemora como una pieza histórica. No lo es, desde luego, el Estatuto de los Trabajadores plenamente actual y con proyección de futuro, que es lo que interesa examinar ahora, aunque para ello sea necesario considerar el desarrollo de ese cuerpo normativo en los dos decenios de su vigencia en relación con la contratación colectiva.

En palabras de Martín Valverde, «en esta parte del ordenamiento laboral español, la ley aporta no sólo el esqueleto de la regulación, sino también los elementos sustanciales del tejido normativo. Los interlocutores sociales pueden añadir desarrollos o suplementos al cuadro legal, pero éste contiene ya el perfil completo de las instituciones reguladas». Ello ocurre muy especialmente con el convenio colectivo, del que el Estatuto de los Trabajadores se ocupa muy detenidamente regulando con detalle los requisitos de capacidad y legitimación de las partes, la composición de la comisión negociadora, el procedimiento de elaboración, su contenido posible y efectos, aunque, al mismo tiempo, haya frenado los excesos de regulación reglamentaria precedente y las intervenciones y controles administrativos sobre el convenio colectivo.

La regulación legal por el Estatuto de los Trabajadores de la contratación y del convenio colectivo es bastante detallada pero no auto-suficiente, porque ese cuerpo normativo ha dejado fuera y no contempla materias muy relevantes para esa contratación, como la libertad sindical, el derecho de huelga, o los medios de solución de conflictos. Por ello, el Estatuto de los Trabajadores es un código incompleto respecto a las relaciones laborales colectivas, y a la propia contratación colectiva.

Esa opción sistemática del legislador no ha dejado de tener efectos colaterales en el sistema de negociación colectiva. Posiblemente ha acentuado el grado de intervencionismo legal regulador de la contratación colectiva, y además ha hecho que la ordenación estatutaria no se haya coordinado suficientemente con la legislación exterior al Estatuto que ha regulado otros aspectos de las relaciones laborales.

Así ha ocurrido con la libertad sindical, regulada algunos años después del Estatuto por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cuando aquél ya había establecido reglas muy cerradas sobre la composición y las funciones de las representaciones electivas a nivel de empresa o centro de trabajo, a las que dotó como derecho propio de la capacidad de celebrar convenios colectivos, y también reglas sobre la capacidad convencional en función de una mayor representatividad de los sindicatos, cuya medida el propio Estatuto determina. La Ley Orgánica de Libertad Sindical estuvo condicionada por lo que ya había regulado el Estatuto, con una cierta desventaja para la acción sindical directa en la empresa, dada la centralidad y protagonismo de las representaciones electivas en el Estatuto. Ello ha llevado al reforzamiento del proceso de «sindicalización» o de presencia sindical en las representaciones electivas, en posible perjuicio de las funciones de participación de éstas que subyacen en el art. 129.2 CE, también por el reconocimiento de capacidad convencional en el ámbito de empresa, lo que ha condicionado la posibilidad de articulación de los acuerdos colectivos y el papel en los centros de trabajo de las representaciones de carácter sindical.

En materia de derecho de huelga, el fracaso de los intentos de regulación legal postconstitucional de esta materia ha hecho que la huelga siga aún regulada por normas de rango legal preconstitucionales, reinterpretadas por la jurisprudencia constitucional y ordinaria y acompañadas por decisiones reglamentarias en los casos de huelgas en servicios esenciales. Ese marco jurídico sobre el derecho de huelga, no se encuentra debidamente articulado o coordinado con la regulación estatutaria del convenio colectivo, sobre todo en lo que se refiere a la incidencia de las medidas de conflicto colectivo en la negociación y en el convenio colectivo. La contratación colectiva no ha explorado las posibilidades de una autodisciplina colectiva o autoreglamentación de la huelga, y una intervención legislativa al propósito quizá hubiera facilitado un mayor papel del convenio colectivo al respecto.

Tampoco ha existido una legislación adecuada y suficiente sobre los instrumentos de formalización y solución de los conflictos colectivos de trabajo. Aunque recientemente el sistema convencional en el

ámbito estatal y autonómico haya dado pasos importantes para facilitar su establecimiento por vía convencional colectiva, el marco jurídico al respecto al respecto está lejos de ser satisfactorio y no está debidamente coordinado con el marco legal de la contratación colectiva. La propia confusión en el concepto de conflicto colectivo, consecuencia de la tradicional «colonización» por la autoridad judicial de la administración e interpretación del convenio colectivo, el pretendido efecto normativo de la solución de conflicto colectivo, el solapamiento de acuerdos conciliatorios con convenios colectivos, el papel propio de las comisiones mixtas de interpretación de convenios colectivos, el margen de disponibilidad o negociabilidad en los procedimientos de solución de conflictos, son, entre otros muchos, problemas que suscitan los instrumentos de tratamiento de los conflictos colectivos y el alcance de sus posibles soluciones o salidas, pero que carecen de una regulación legal clara, completa y suficientemente coordinada con la disciplina legal del convenio colectivo.

Pese al carácter incompleto de la regulación estatutaria en materia de relaciones laborales, no cabe duda que el Estatuto ha cumplido una función central en la ordenación, articulación y depuración de la negociación colectiva, de modo que el Estatuto de los Trabajadores y la evolución del tratamiento legal de la negociación y del convenio colectivo son un necesario punto de partida para contemplar algunos aspectos de la evolución de la contratación colectiva en estos años a la vista de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y de sus sucesivas reformas. Esa atención sobre el Estatuto, y en particular sobre su Título III, no supone desconocer los contrastes que pueden existir entre el sistema legal y el sistema convencional de negociación colectiva (Merino Segovia) que no siempre han operado de mutuo acuerdo o en paralelo, planteando problemas de directa confrontación entre las prescripciones del sistema legal y la orientación del sistema convencional (Baylos).

2. LA REGULACIÓN LEGAL DEL CONVENIO COLECTIVO

La regulación legal del convenio colectivo es una opción posible pero no necesaria. Es bien sabido que hay países, como Francia o Alemania, en los que la ley regula el convenio colectivo mientras que otros, por ejemplo Italia o Gran Bretaña, carecen de una regulación legal de la figura, sin que ello haya impedido en esos países que el convenio colectivo juegue un papel significativo en la regulación del trabajo.

En nuestra tradición histórica la ley ha venido teniendo un significativo papel en la regulación de la contratación colectiva, como elemento necesario para su incorporación al ordenamiento estatal. En nuestra tradición de relaciones laborales faltaba una cultura de contratación colectiva libre, privada y democrática, al margen de la intervención legal, que, tras la restauración democrática, hubiera podido servir de referente conceptual para el desarrollo de una contratación colectiva liberada de intervencionismo y tutela de la Ley.

Aún más, las peculiares circunstancias de nuestra transición política, sin la ruptura o cesura institucional que conocieron otros sistemas, hizo que en la contratación colectiva se produjera de hecho, una línea de continuidad entre los convenios colectivos del franquismo y los convenios colectivos de la naciente democracia, que en muchas ocasiones eran simples revisiones de aquellos una vez agotado su período de vigencia.

El convenio colectivo franquista reunía las características genéticas de un convenio colectivo de derecho público, controlado y apoyado por la ley estatal en su génesis y en sus efectos, derivados de un mandato legal, y en el que el origen convencional quedaba en buena parte diluido por su aprobación en un órgano mixto, la Comisión negociadora, sometido a aprobación administrativa, y en el que los efectos obligacionales eran innecesarios, inefectivos y marginales, aparte de que quienes negociaban eran representaciones electivas sin personalidad jurídica que se insertaban, aunque separadamente, en el marco de una única organización oficial y pública con un monopolio representativo excluyente.

Ello explica que entonces el convenio colectivo no se entendiera como fuente autónoma de creación de obligaciones entre las partes y limitara su función a establecer normas para determinar los contenidos preceptivos de los contratos de trabajo, subordinadas a la ley y a cualquier regulación de origen estatal. No había espacio real para deberes de paz o deberes de influencia, y la consideración tardía como causa específica de despido de la huelga contraria al convenio colectivo, se vinculó, más que a un efecto obligacional, al propio respeto de las normas contenidas en el convenio.

Aunque la doctrina de la época asumía la síntesis conceptual de Carnelutti, que ha de enmarcarse en el sistema corporativo en que se elaboró, lo cierto es que en el convenio colectivo franquista predominó el elemento normativo funcional sobre el elemento contractual formal, y ello llevó a la consideración del convenio colectivo como fuente del Derecho y al tratamiento de sus cláusulas como reglas de

derecho objetivo sometidas en su interpretación y aplicación a los poderes del Estado, ya sea a los controles de la Administración laboral, ya sea a las decisiones judiciales. En ese contexto, era lógico que el convenio colectivo estuviera sometido a un enmarcamiento legal muy riguroso que dejaba escaso espacio a la autonomía colectiva, también por la obsesión del régimen en desconocer y reprimir el conflicto.

La transición no repudia del todo ese modelo. Sustituye de inmediato las partes negociadoras por representaciones legitimadas por una base democrática, pero sin alterar la estructura negocial, ni los aparatos administrativos, ni la mentalidad y los métodos del pasado negocial, incluidos los métodos alternativos de democracia directa que se utilizaron en el tardofranquismo para debilitar y desacreditar las representaciones electivas «oficiales», con el consiguiente juego de actores, utilización de elementos de democracia directa de carácter asambleario, etc., y que ahora tratan de operar para dar legitimidad a los nuevos protagonistas, que aún carecen de reconocimiento legal oficial. Todo ello se hace sin modificar sustancialmente el modelo legal de convenio colectivo sindical como fuente de una disciplina reguladora de los contratos de trabajo.

El reconocimiento formal de la libertad sindical se refleja sustancialmente en la creación de sindicatos democráticos y en la afiliación libre a ellos. Esos sindicatos heredan, de hecho, funciones de las anteriores representaciones electivas del sindicalismo vertical en materia de convenio colectivo, el cual, aunque empiece a liberarse de controles estatales, sigue cumpliendo una función normativa parapública que predomina sobre su sustancia propia ejercicio de libertades colectivas y de manifestación de la autonomía colectiva.

La continuidad del sistema de contratación colectiva se refleja también en la jurisprudencia y en la doctrina de los tribunales, en particular del Tribunal Central de Trabajo, que sigue utilizando como argumentos de autoridad la doctrina judicial establecida bajo el régimen anterior. Incluso en la propia doctrina, que refleja los cambios normativos producidos en el período, pero generalmente sin tratar de alterar la configuración dogmática de la figura respecto a la del pasado inmediato.

3. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

En este contexto de continuidad y cambio se elabora la Constitución, que se ocupa de forma directa de la negociación colectiva. Ade-

más del reconocimiento expreso de la función institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales y de su «contribución» a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, y del reconocimiento de los derechos fundamentales de libertad sindical y de huelga, la Constitución en su art. 37 se refiere al derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, que la Ley debe garantizar así como la fuerza vinculante de los convenios.

La Constitución, al distinguir negociación y convenio colectivo, está consagrando una práctica social y una actividad negociadora colectiva, a la que valora positivamente por los intereses que tutela y por el método que utiliza. Por entender que unos y otros son merecedores de tutela, encomienda además al legislador la tarea específica de garantizar ese derecho y de asegurar la fuerza vinculante del convenio. Con ello implícitamente se acepta el relieve funcional del convenio colectivo como instrumento de institucionalización del conflicto, como confirma la conexión existente entre los dos apartados del artículo 37 CE.

El precepto constitucional español no ha constitucionalizado un modelo de contratación colectiva, pero ha partido de la premisa de la insuficiencia por sí misma de la autonomía colectiva para conseguir la plena fuerza vinculante del convenio y para ello ha encomendado al legislador garantizar la fuerza vinculante del convenio colectivo. La intervención legislativa operará para integrar en el ordenamiento una autonomía social, producto de un ejercicio de libertades colectivas, que preexiste a esa intervención legal pero sin la cual no lograría aquella autonomía su plena efectividad, aunque ello implica al mismo tiempo una conformación, regulación y encauzamiento legal de la negociación colectiva y del convenio colectivo.

La Constitución prevé una intermediación legislativa que asegure la eficacia normativa del convenio colectivo en el ordenamiento estatal, pero esa intervención legal encauza y ordena (pone orden) la actividad negocial colectiva, además de garantizar la efectividad del derecho a la negociación colectiva que existe desde la Constitución que, sin embargo, ha considerado necesaria una concreción legal adicional para asegurar la eficacia del convenio colectivo.

La garantía legal de esa fuerza vinculante no es presupuesto de la actividad negociadora, ni el convenio colectivo es fruto de una concesión o reconocimiento legal, pero ello no significa que la consagración constitucional de la autonomía colectiva genere, por sí misma y de forma directa, la eficacia normativa inderogable del convenio colectivo y

su integración en el ordenamiento jurídico y en el sistema general de fuentes del Derecho, sin necesidad y al margen del desarrollo legal que la Constitución ha previsto, e incluso impuesto, para que la fuerza vinculante del convenio colectivo alcance su plenitud de efectos.

La ley no crea, pues, la autonomía colectiva, sólo la reconoce como poder regulador con trascendencia jurídica y como fenómeno social de origen extratataestatal. La autonomía colectiva no deriva de la ley, es una facultad propia, que encuentra su expresión o reconocimiento en el texto constitucional, que, para garantizar la eficacia del convenio, remite a la ley, que al hacerlo delimita y orienta el propio desarrollo de la autonomía colectiva.

Tienen razón los que afirman que el marco legal no agota ni circunscribe el espacio posible de ejercicio de la autonomía colectiva, pero no quienes, con base en ello, además defienden la eficacia normativa directa del convenio colectivo *ex art. 37,1 CE* desde una visión demasiado estrecha de la contratación colectiva y excesivamente centrada en su eficacia normativa o «real», confundiendo su contenido regulador con el modo en el que el mismo se instrumenta, y asumiendo «parámetros sustancialmente estatistas» sobre el papel respectivo de la Constitución y el de la ley, que no permiten explotar el enorme potencial creativo e innovador propio de la negociación colectiva (Del Rey).

Al legislador le correspondía, pues, establecer las condiciones para que el convenio colectivo obtenga su plena eficacia, añadiendo al poder originario de las partes sociales criterios vinculantes sobre la validez y eficacia del pacto, e integrando en el ordenamiento estatal una fuente originaria de origen social aunque, al hacerlo, la transforme y en cierto sentido de lugar a una realidad jurídica nueva y distinta (Giugni), pero que sigue siendo convenio colectivo, contrato *sui generis* y norma *sui generis*. La intervención legal se ha previsto como un instrumento para la efectividad de la autonomía colectiva, pero no como un lastre o límite de ella, si bien la condiciona en cuanto que el logro de la plenitud de efectos de la contratación colectiva obliga a respetar las condiciones que la ley establece para lograr esa plenitud de efectos.

4. EL MODELO LEGAL DE CONVENIO COLECTIVO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La regulación legal del convenio colectivo se ha justificado en otros sistemas por la propia peculiaridad o singularidad del convenio

colectivo, que no es posible encuadrar en la disciplina común de los contratos, por el relieve económico social de la figura que sirve a fines constitucionales de tutela del trabajo y también por el elemento de orden o estabilidad social que trae consigo en la medida en que su eficacia resulta asegurada. El convenio colectivo se entiende así necesitado de un marco legal firme que permita convertir una norma de origen social y un fenómeno de representación privada en reglas con valor jurídico.

La ley había sido llamada por nuestra Constitución a regular el convenio colectivo, pero incluso de no haberlo hecho hubiera sido necesario que el legislador estableciera un nuevo marco legal para el convenio colectivo dada las incompatibilidades y contradicciones sustanciales existentes entre la legislación precedente y los principios y derechos constitucionales. La necesidad de una regulación legal ya se hizo ver en los años de la transición y consiguiente selección de interlocutores.

En un primer momento se confrontaron dos posibles modelos organizativos respecto a la determinación de la legitimación negocial, el asociativo sindical y el de origen en fórmulas de democracia directa electiva que trató de aplicarse también, como en el franquismo, para la legitimación convencional por encima del ámbito de empresa. Cuando el panorama sindical se despeja, también comienzan a despejarse las dudas sobre el monopolio representativo sindical en el ámbito superior a la empresa, pero entonces se hace necesario delimitar el criterio de medida grado de representatividad sindical, también con vistas a «reconocer» en el ordenamiento estatal los frutos de los convenios colectivos celebrados por interlocutores sociales suficientemente representativos.

Habría que esperar a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores para esta regulación, aunque posiblemente el art. 35 ET al referirse al Estatuto de los Trabajadores no estuviera pensando que ese cuerpo legal contuviera la regulación legal del convenio colectivo a la que se refería el art. 37.1 CE. En él la referencia a eficacia vinculante del convenio colectivo da a entender no sólo reconocer el valor jurídico del convenio colectivo, sino también el establecimiento de garantías adecuadas en el ordenamiento estatal que lo aseguren.

Ha sido el Estatuto de los Trabajadores el que por medio de su Título III ha cumplido (y posiblemente agotado) el mandato constitucional incluyendo en el mismo una regulación detallada que determina el régimen y la eficacia del convenio colectivo y establece los presupuestos de negociación y los mecanismos sancionadores, materias to-

das ellas no dejadas a la libre disponibilidad de las partes sociales sino decididas por el legislador.

El Estatuto de los Trabajadores no ha sido muy innovador en la regulación del modelo legal de convenio colectivo que en buena parte ha sido proyección hacia el futuro de situaciones negociales del pasado, aunque a ello contribuyera también la posición continuista de las partes sociales en el Acuerdo Básico entre CEOE y UGT que inspiró el contenido del Título III. El Estatuto ha establecido un sistema de convenio colectivo de eficacia general, con una selección excluyente de interlocutores sociales a favor de su mayor representatividad y una imposición de deberes de negociar, con un cierto condicionamiento legal del posible contenido del convenio colectivo, y con una primacía implícita de la jurisdicción en la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

Con ello se aseguró la continuidad del sistema precedente de contratación colectiva, y se facilitó la estabilización del sistema de relaciones laborales en un momento de relativa indefinición de actores y no sólida implantación de los sindicatos, que en la Ley encontraron un sólido apoyo a su capacidad convencional. Por ello, se ha hablado de que el Estatuto es también en parte una legislación de fomento de la contratación colectiva, que posiblemente no hubiera sido la misma sin la sólida base legal que la facilitó, aunque, al mismo tiempo, la enmarcó y condicionó severamente.

El Estatuto refleja una preocupación por poner orden en la contratación colectiva, por evitar los excesos del período de excesiva contestación en las fábricas y para ello trata de establecer reglas estables para el gobierno del sistema convencional colectivo. Pero al hacerlo, estaba consolidando elementos de un sistema de contratación colectiva diseñado veinte años antes para la gran fábrica, para organizaciones productivas menos cambiantes y para el empleo estable.

Es cierto que se introdujeron cambios fundamentales en el modelo heredado, como la supresión de la necesidad de la aprobación administrativa del convenio y la eliminación de la norma de obligado cumplimiento, pero, al mismo tiempo, se mantenía el predominio de los aspectos normativos sobre los obligacionales, que no son suficientemente desarrollados en un marco ya no autoritario, en el que son legítimas las acciones colectivas y en el que existen representaciones colectivas responsables de posibles compromisos contractuales.

Para mantener la eficacia general del convenio colectivo, el Estatuto llega a una fórmula original de síntesis entre la representatividad del sindicato por encima del ámbito de empresa y el origen electivo de

las representaciones, a través del establecimiento de criterios de medida de la representatividad del sindicato que prescindan de la dimensión asociativa y la afiliación, y tienen en cuenta, al margen de la afiliación sindical, los resultados que obtengan las candidaturas presentadas por los sindicatos en las elecciones a representantes legales en el ámbito de empresa.

Ese criterio de medida de la representatividad ha sido fácil de utilizar y es bastante objetivo, pero al funcionar como base o fundamento de la representatividad del sindicato, ha alterado la sustancia misma del fenómeno sindical y de la libre afiliación en la que aquél se basa. Además, pese a la existencia de nuevos actores sociales de origen democrático, se mantenía aparentemente como fundamento de la legitimación de la representación sindical los resultados electorales más que el hecho sindical, lo que había tratado de defenderse en el franquismo como base de la legitimación del sindicalismo oficial. La marginación del momento asociativo a efectos de la legitimación negociadora se acentúa, además, por la eficacia *erga omnes* del convenio colectivo, pues los convenios colectivos se aplican en todas las empresas, a todos los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio, al margen de la afiliación sindical o patronal de uno y otro, de modo que la afiliación sindical resulta irrelevante a los efectos de la negociación y de la aplicación del convenio colectivo.

Se parte así de una lógica de representación de intereses, que parece equiparar las representaciones sindicales con las electivas a efecto de justificar o lograr la eficacia general del convenio. Sin negar la ventaja que ello supone, no cabe desconocer que deja en un plano secundario el significado del convenio colectivo como ejercicio de libertad de un colectivo o grupo y como mecanismo autoorganizado de tutela propio del fenómeno sindical. En el modelo estatutario la autonomía colectiva opera más bien como función institucional de los sujetos colectivos que ejercen un poder social reconocido por el ordenamiento estatal para la tutela de intereses «que les son propios», pero que trascienden de la voluntad asociativa de los afiliados.

La garantía legal de la eficacia vinculante del convenio colectivo ha puesto el acento sobre todo en la fuerza normativa del convenio colectivo, en la aplicabilidad de sus reglas a los contratos de trabajo, equiparando (también por el temor doctrinal a una institucionalización de los deberes de paz), de forma simplificada, fuerza vinculante y valor normativo del convenio, y confundiendo además valor normativo inderogable (que según D'Antona sería «intensidad») con eficacia general, problema relativo al ámbito subjetivo del convenio, muy en particular desde la perspectiva del empresario sometido al convenio.

En esa confusión ha incurrido incluso el propio Tribunal Constitucional al afirmar que «la garantía de la fuerza vinculante implica la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales incluidas en su ámbito de aplicación de manera automática, sin precisar del auxilio de técnicas de contractualización, ni necesitar el complemento de voluntades individuales» (STC 58/1985). La jurisprudencia constitucional se muestra preocupada además por asegurar el principio de unidad del ordenamiento jurídico, para ello integra a los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho y les da el tratamiento de auténticas normas jurídicas estatales, exigiendo el respeto del principio de publicidad del convenio como garantía esencial del principio de seguridad jurídica (STC 151/1994).

Por lo demás, el Estatuto parte de una clara subordinación jerárquica de la norma colectiva a la norma legal desde una competencia reguladora compartida entre la ley y el convenio colectivo. En caso de concurrencia entre una y otra norma no se aplican principios de competencia material, sino el principio de jerarquía que supone la sumisión del convenio colectivo a la ley, y el respeto del principio de legalidad basado en la idea de que la función del convenio colectivo es la mejora de normas mínimas legales que han de ser respetadas en todo caso. La jurisprudencia constitucional ha sostenido reiteradamente el papel subordinado a la ley del convenio colectivo en aplicación de un principio de jerarquía conexo al mandato contenido en el art. 9.3 CE (SSTC 177/1988 y 92/1994, entre muchas otras). Ello supone que la articulación de las relaciones entre convenio colectivo y ley corresponde al legislador, pero también debe implicar, como ya se defendió entonces, que la supremacía de la ley operará en el sentido de mejora del contenido legal previsto en el art. 3 ET, sólo cuando el contenido de la ley se estructure en forma de norma mínima.

La integración del convenio colectivo en el sistema estatal de fuentes y su equiparación en funciones y eficacia, aunque con desigualdad de rango, a la norma legal, ha facilitado muchas las cosas en el momento de la aplicación al contrato de trabajo del convenio colectivo, pero también ha supuesto, y no sólo en ese momento, una marginación de la autonomía colectiva. El valor normativo del convenio puede ser un buen punto de partida, pero no un buen punto de llegada para entender la eficacia del convenio colectivo. Limitarse a ello implica una perspectiva simplificada y unidimensional de esa eficacia, entender el convenio colectivo como mero creador de normas complementarias o suplementarias de las estatales, y desconocer que la fuerza vinculante del convenio no puede reducirse a asegurar que el

contenido del convenio se aplique en o se incorpore al contrato individual de trabajo.

La experiencia de los veinte años de aplicación del Estatuto de los Trabajadores ha mostrado los límites del enfoque regulador, estático y autosuficiente del modelo legal de convenio colectivo.

5. LA RELATIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE FAVOR

En los años ochenta, y en buena parte a consecuencia de las exigencias excesivamente rigurosas en la legitimación negocial, se plantearon problemas de desbordamiento del convenio colectivo legalmente tipificado a través de la problemática del llamado convenio colectivo extraestatutario. Esta figura, de origen doctrinal y jurisprudencial, no fue sino una salida en buena parte coyuntural del desacuerdo estratégico entre las dos grandes centrales sindicales, que dio lugar a la aparición de unos convenios colectivos «irregulares» que se separan del marco legal por no cumplir condiciones de representatividad al faltar una mayoría suficiente, a consecuencia en el lado sindical de un disenso cualificado (Caruso), normalmente en el momento final de la negociación.

Hoy el problema del desbordamiento del modelo estatutario se plantea desde una perspectiva más estructural y profunda que afecta al cuestionamiento de la visión del convenio colectivo que refleja el Estatuto. A los veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo no es el mismo que aquel sobre el que se diseñó la regulación legal, y se ha producido, por las normas y por los hechos, por la evolución de nuestro sistema de relaciones laborales y por los cambios introducidos por el legislador en la originaria regulación estatutaria, una sustancial revisión del modelo estatutario sólo parcialmente reflejado en las reformas del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

En un marco económico-productivo sumamente diferente del de 1980, se ha producido una «revisión» del modelo estatutario de convenio colectivo. Ello es consecuencia, en parte, de cambios legales que se han introducido en el Estatuto de los Trabajadores, en particular en su Título I que en muchos aspectos concretos no está debidamente coordinado con la regulación contenida en el Título III. Esta revisión se ha producido también a consecuencia de la evolución del modelo negocial, en lo que han influido mucho los cambios de posiciones de las partes sociales, y, muy en particular, el grado de acuerdo en las estrategias negociales de las dos grandes centrales sindicales.

La concertación social de la primera mitad de la década de los ochenta, centrada excesivamente en los aspectos salariales y en su control y en la que la unidad de acción sindical fue la excepción, fue sustituida en la segunda mitad de la década, tras la crisis de esa concertación, por una progresiva unidad de acción sindical marcada por la ruptura del intercambio político con el Gobierno que había supuesto la anterior fase de concertación social. Tras el resultado ambiguo de la confrontación sindical en el plano político, a mediados de los años noventa se produce una nueva etapa si no de concertación (pues el control centralizado sobre los salarios ha dejado de ser preocupación principal) sí de diálogo social, con directa influencia en la contratación colectiva y en su regulación legislativa, y que supondrá cambios en las pautas y modelos de negociar y en los resultados convencionales, que la ley trata de favorecer pero también de canalizar y de enmarcar.

Dentro de esos cambios el más llamativo y el que más se ha destacado es el del nuevo reparto de competencias funcionales entre la ley y el convenio colectivo, que ha venido acompañado de una relaciones más complejas entre la normativa convencional y la normativa legal, que superan el criterio único del principio de favor del art. 3 ET. Sin perjuicio de la primacía de la ley sobre el convenio colectivo, esa primacía no se traduce ahora necesariamente en una función mejorativa de una norma legal mínima, y ha dado lugar a una pluralidad de interrelaciones que implican la operatividad del convenio colectivo en funciones diversas y distintas a la de la mera mejora de los mínimos estatales.

Como en otros países de la Unión Europea, cabe hablar entre nosotros de «una nueva complementariedad entre legislación y convenios colectivos», consecuencia en buena parte de la autolimitación y reducción de la regulación legal con el fin de dejar mayor espacio a normas colectivas más flexibles, cambiantes y diferenciadas. Esto ha tenido lugar, sobre todo, a través de las reformas del Estatuto de los Trabajadores de los noventa que han supuesto una retirada condicionada de la ley y un intento legal de transformar el papel del convenio colectivo para que sirva de instrumento de una política controlada de desregulación o flexibilización en la que ahora el convenio colectivo asume también el papel de adaptar las condiciones de trabajo a las circunstancias y a las exigencias cambiantes del sistema productivo y de empresas y del mercado de trabajo. La ley confiere al convenio colectivo un papel de integración de contenidos legales incompletos o en sí mismos inoperantes o lo legitima para prevalecer sobre normas legales indisponibles para la autonomía individual, o simplemente deja de regular una materia que remite, más que delega, en el convenio colectivo.

No es necesario reiterar aquí la mayor complejidad de las relaciones ley y convenio colectivo que se deduce de las reformas estatutarias de los años noventa, que han supuesto un relativo repliegue de la regulación legal en favor del convenio colectivo y el que la norma legal haya asumido formas diferentes a la de norma mínima mejorable por la negociación colectiva. A lo largo de la década, por la propia acción de los actores sociales y por decisión del legislador, el convenio colectivo ha asumido nuevas funciones y cometidos,

La reiteradamente citada Exposición de Motivos de la Ley 11/1994 es clara sobre el propósito del legislador de que espacios reservados hasta ahora a la reglamentación estatal pasen a la contratación colectiva. Los declarados propósitos flexibilizadores del legislador se han realizado mediante el diseño de nuevos tipos de relaciones del convenio colectivo con la normativa legal, y que suponen que la ley no sólo establezca límites infranqueables o prohibiciones para el convenio sino que también le encomiende tareas de coordinación, de colaboración y de integración de la fuente legal con una mayor apertura a la «autorregulación». La ley reduce su papel de regulación sustantiva y amplía el de regulación procedimental en forma de regulación de la auto-regulación. Ello se favorece también por las modificaciones introducidas en las reglas legales relativas a la concurrencia de los convenios colectivos, la duración y sucesión de convenios con la disponibilidad del posterior sobre el precedente, las cláusulas de descuelgue, etc.

La relación entre ley y convenio colectivo basada en el carácter mínimo de la norma legal y la función de suplemento y mejora al convenio colectivo permanece, pero ni aquella relación ni esta función son las únicas posibles, y aparecen fórmulas de relación muy diversas entre la normativa legal y la normativa colectiva. No sólo el principio de favor es ahora sólo uno de los posibles criterios de ordenación entre la norma legal y la norma colectiva, sino que, además, ese principio se aplica de modo menos riguroso o mecánico, al introducirse en los criterios de valoración factores exógenos a las propias condiciones de trabajo, como la situación del empleo o de la empresa.

El nuevo papel del convenio colectivo y su diversa articulación con la norma implican una relativa revisión de la cultura conflictual de las relaciones laborales que refleja implícitamente el Estatuto de los Trabajadores y que se corresponde con la idea del sindicalismo de clase, fundamentalmente reivindicativo predominante en la década de los setenta. Igual que la Constitución ha reflejado la situación sindical del momento, al colocar aparentemente en el centro de las relaciones laborales el conflicto y no la negociación, pero la dinámica de las re-

laciones laborales ha ido colocando a la negociación colectiva y al acuerdo como centro del sistema de relaciones laborales (Fernández López), también el Estatuto refleja una concepción conflictual y unidimensional del convenio colectivo del momento, con una finalidad de mejora a favor de los trabajadores los niveles mínimos estatales a costa de concesiones empresariales, que la realidad negocial en buena parte ha superado.

El convenio colectivo ha perdido parte de su papel «unilateral» de introducción en el ámbito colectivo de mejoras que los trabajadores no podrían conseguir individualmente. También los empresarios logran a través del convenio colectivo resultados difícilmente obtenibles por la vía de la contratación individual o por el ejercicio unilateral del poder de dirección. Ello es consecuencia de una posición más activa del lado empresarial en la contratación colectiva en el planteamiento de reivindicaciones propias. Los empresarios son hoy una parte más activa en la negociación colectiva y que tratan de conseguir en ella una regulación más sensible a sus intereses o una legitimación de sus decisiones organizativas o de gestión.

Pero también las representaciones de los trabajadores han adoptado posturas menos conflictuales y más comprensivas de las necesidades de la empresa, en un momento en el que las medidas de conflicto han reducido significativamente su papel en cuanto apoyo necesario, e incluso previo, a la contratación colectiva. Los cambios de contenidos y de técnicas reguladoras en los convenios colectivos reflejan posturas menos cerradas y defensivas y más abiertas, que implican una cultura sindical más participativa y unas relaciones laborales menos centradas en el conflicto. Ahora en la negociación se pone menos el acento en la lógica reivindicativa de maximizar el poder derivado del conflicto, que en la situación global de la economía y la marcha concreta de la empresa.

La referencia en el art. 82.2 a las «condiciones de productividad» indicaba ya que los intereses en juego son bilaterales, lo que se refleja siempre en los equilibrios que se logran en la regulación acordada en el convenio colectivo. Esa bilateralidad ahora es más manifiesta, y en ello también ha influido el cambio de paradigma negociador sindical centrado en reivindicaciones salariales, pues, con tasas de inflación bajas, han disminuido las expectativas del crecimiento nominal de los salarios a través del convenio colectivo.

Ello está llevando a aceptar una estructura salarial más flexible, más vinculada a la marcha de la empresa, y que responde a una idea de un mejor reparto de las ganancias de productividad compatible con

el mantenimiento de la competitividad de la empresa, pero también ha producido una crisis de la idea de que la función propia de la revisión periódica del convenio colectivo fuera obtener mejoras de los niveles anteriores, desde la idea de la irreversibilidad de los niveles contractuales.

La revisión del convenio se abre ahora también a posibles modificaciones a la baja, respecto al convenio que se revisa, y ello ha encontrado además un apoyo, posiblemente innecesario, en el expreso reconocimiento de la disponibilidad del convenio colectivo sobre derechos reconocidos en el convenio precedente (art. 82.2 ET), así como, en otro plano de cosas, en la regulación legal del llamado descuelgue salarial, que permite la exclusión de la aplicación a una empresa o sector, en virtud de sus especiales circunstancias, de ciertas reglas del convenio, especialmente en materia de salarios.

Todo ello ha afectado al juego del principio de favor, del que incluso se había defendido su aplicación a la sucesión de normas, también en el campo en el que originariamente se estableció, en las relaciones entre autonomía colectiva y autonomía individual, en contra de la tesis sindical originaria que pretendía que el convenio colectivo no fuera disponible en ningún caso por la autonomía individual ni siquiera para establecer mejoras. El convenio colectivo ha venido cumpliendo un papel de fijación de mínimos en las condiciones de trabajo y salariales, mejorables por el contrato de trabajo, que no puede disponer ni derogar las reglas establecidas en el convenio. Esa limitación de la autonomía contractual, consustancial a la función reguladora del convenio, se ha aceptado en aras del reforzamiento del momento colectivo y de los beneficios derivados del mismo.

En los últimos años se ha producido un cierto cuestionamiento de esa preeminencia de lo colectivo y se ha tratado de ravalorizar el papel regulador de la autonomía contractual individual con la idea inicial de asegurar un mayor grado de autodeterminación del trabajador y de evitar el sacrificio total de lo individual frente a lo colectivo. Ello ha producido tensiones contradictorias entre contrato individual y convenio colectivo, aunque de carácter menos intenso que en otros sistemas comparados, posiblemente porque nuestro legal y la actitud de nuestros tribunales han favorecido menos a la huida de la disciplina colectiva.

En los casos de contratación colectiva «ablativa» (Romagnoli) o concesiva, pueden darse conflictos entre el convenio colectivo y las situaciones adquiridas o expectativas de concretos trabajadores, problemas que se han reflejado en la jurisprudencia constitucional que ha tenido que pronunciarse sobre la necesaria concordancia práctica en-

tre la autonomía colectiva y la autonomía individual, afirmando que aquélla no puede anular ni incidir en derechos individuales (STC 58/1985), pero que esa autonomía individual no puede justificar el desconocimiento o marginación de la autonomía colectiva (STC 208/1993), la cual está legitimada, en aras de promoción de los intereses colectivos, para imponer sacrificios a los intereses individuales (STC 142/1993).

La defensa de la ampliación del margen de contratación individual, a costa y al margen de la norma colectiva, tiene distintas vertientes.

En unos casos se trata de una oposición (normalmente en la vía judicial) del trabajador singular afectado de unos resultados de la negociación colectiva que entiende le perjudican. Se trata de un cuestionamiento del margen de disponibilidad por la autonomía colectiva de los derechos individuales y de las situaciones subjetivas del trabajador, que no es un fenómeno del todo nuevo, pero que hoy ha adquirido una nueva dimensión, también por la propia crisis de la cultura de la solidaridad, tratando de impedir que el convenio colectivo reduzca situaciones más beneficiosas o ventajas existentes, no aceptando el afectado esa prevalencia del interés y del momento colectivo sobre el individual.

Por otro lado, está la llamada individualización de las relaciones laborales, o sea los intentos de disponibilidad (y derogación) por el contrato individual de la regulación contenida en el convenio colectivo. Aquí se trata de defender, generalmente por el lado empresarial, la esfera dispositiva de la autonomía individual y de replantear la relación de la norma o decisión colectiva con el pacto y decisión individual, también haciendo un uso alternativo del principio de favor, invocando al respecto nuevos criterios de valoración de lo más favorable como la defensa inmediata del empleo, o la consideración global de las condiciones de trabajo para tratar de justificar acuerdos o medidas contrarias a lo establecido en el convenio colectivo. Ello se ha reflejado en medidas empresariales tendentes a lograr directamente de los trabajadores individuales lo que se no pudo conseguir en la contratación colectiva, incluso con un alcance real colectivo, utilizando el contrato (y virtualmente el poder de modificación *ex art. 41 ET*) para conseguir una mayor adaptabilidad y flexibilidad en la organización productiva, con la oposición (judicial o no), de los sindicatos, pero a veces con la complicidad de las representaciones de los trabajadores en la empresa.

La existencia de una regulación tan rigurosa sobre el valor normativo del convenio colectivo como la estatutaria ha impedido que esas

tendencias individualizadoras hayan tenido entre nosotros un valor sistemático importante, pero no han dejado de influir en posiciones doctrinales y jurisprudenciales más comprensivas ahora, sobre todo en aquellos supuestos donde la postura empresarial pueda tener un margen de razonabilidad o racionalidad que excluya cualquier sospecha de arbitrariedades o de abusos, cuando no de posturas francamente antisindicales, que serían rechazables y reprimibles al amparo del art. 28, 1 CE.

En suma, la experiencia de veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores ha permitido destacar la dificultad de configurar el principio de favor, como quiso hacer el Estatuto, en el único criterio ordenador de las fuentes del contrato de trabajo y ha relativizado el juego de este principio.

6. LA PLURALIDAD DE FUNCIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

El Título III regula un tipo unitario de convenio colectivo con una unidad de función, la de carácter normativo sobre los contratos de trabajo. Las tendencias más recientes de nuestra contratación colectiva muestran un desbordamiento o «saturación» (Escudero) de ese modelo funcional unitario y ponen de relieve, al mismo tiempo, la compatibilidad de un tipo unitario de convenio colectivo con la posible diversidad de funciones de ese convenio colectivo, no menos relevante, de carácter gestional, compositivo, institucional, etc., con el desvirtuar consiguiente de rasgos originarios del modelo estatutario (Ojeda).

El propio cambio del papel asignado por la ley o asumido autónomamente por el convenio colectivo ha significado la ampliación de funciones del convenio colectivo, más allá de regular, mediante acuerdo, el contenido de los contratos de trabajo. El convenio colectivo ya no sólo «regula condiciones de trabajo» (art. 82 ET) en las materias que menciona de forma genérica el art. 85.1 ET, sino que también está operando como un instrumento de adaptación y de ajuste colectivamente controlado.

Ello está ocurriendo con la adaptación de los sistemas salariales por vía convencional y con el nuevo papel de los elementos variables del salario, que se aceptan a cambio de un mayor control colectivo sobre su introducción y aplicación, incluyendo el convenio colectivo reglas de procedimiento al respecto, que implican asumir a las partes sociales una nueva función gestional. El mismo fenómeno se está produciendo en la ordenación del tiempo de trabajo, cuya regulación tie-

ne hoy como instrumento primordial al convenio colectivo, el cual lo hace no de la forma cerrada, rígida, uniforme, de la legislación de jornada, sino de una forma abierta que permite adaptar los horarios a las necesidades y peculiaridades del sector o de la empresa, y que busca un equilibrio entre la tutela de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y los objetivos empresariales mediante una flexibilidad controlada con la intervención consiguiente de las representaciones colectivas.

Otro ejemplo de transformación de la función del convenio colectivo se da en la ordenación y gestión de las clasificaciones profesionales. Los excelentes estudios sectoriales promovidos por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre la contratación colectiva que ha sustituido los viejos sistemas de clasificaciones profesionales, muestran que no se ha tratado sólo de revisar o modernizar esas clasificaciones para hacerlas más abiertas, sino también de un cambio de paradigma regulador que incluye procedimientos para la introducción sucesiva y controlada de cambios en las clasificaciones.

Incluso en una materia tradicionalmente tan sometida a reglas detalladas, como la de seguridad e higiene en el trabajo, se observa un significativo cambio en el modelo de regulación que renuncia al reglamentismo y al carácter cerrado de las normas y que supone también alterar la función reguladora tradicional del convenio colectivo en el papel importante que le corresponde en la planificación, programación, organización y control de la gestión de las medidas de prevención de riesgos laborales.

La contratación colectiva en estos años ha encontrado además un importante tema de atención, la disciplina del empleo. Ello implica no sólo que la regulación contenida en el convenio esté ahora más influida por el objetivo de favorecer la creación de empleo, piénsese, por ejemplo, en la tendencia a reducir horas extraordinarias o a que las horas extraordinarias realizadas se compensen con un tiempo equivalente de descanso en vez de ser retribuidas, o en la regulación de la jubilación anticipada (Quintanilla), sino también de que la contratación colectiva trata de abrirse un cierto espacio en la regulación de las modalidades de contratación y de prever la conversión de contratos temporales en contratos de duración indefinida, cuando no incluye compromisos específicos de empleo propiamente dichos, materias que en buena parte exceden de la regulación de contenidos de contratos de trabajo existentes.

Todos estos ejemplos, y otros muchos que podrían deducirse de la práctica negocial, han acentuado los elementos de gestión y de bilate-

ralidad en el convenio colectivo, y suponen el paso de un modelo «de mercado», al que respondió el Estatuto, a un modelo gestional, en el que ya no sólo se trata de regular condiciones de trabajo, sino también de incidir en la gestión de los contratos de trabajo y en el ejercicio de los poderes directivos mediante de normas colectivas, más abiertas, dinámicas y disponibles sobre la organización del trabajo y las categorías profesionales, ya mediante controles específicos en relación con determinadas decisiones (traslados, suspensiones, despidos), y mediante la prohibición de determinadas prácticas o decisiones. El convenio o, más genéricamente, el acuerdo colectivo intenta hacer compatible la tutela del trabajo con una gestión de la empresa más flexible y abierta y menos sometida a reglamentación determinada de antemano pero ello acompañado de condiciones, contrapesos y controles colectivos.

En ocasiones se trata de establecer un contenido más programático que reglamentario, de fijar no reglas detalladas, sino objetivos y normas abiertas para la consecución de esos objetivos, como mecanismos incompletos cuya aplicación implica una fase posterior de participación o codecisión, potenciando el carácter negocial en el momento de su gestión o «administración». El convenio colectivo, ha podido afirmarse, es «cada vez más un texto básico o esencial, pendiente de desarrollo o complemento por acuerdos específicos en determinadas materias» (García Murcia).

Ello implica también que el convenio ha dejado de ser un mero apéndice de mejora de la regulación estatal y tiene una función ordenadora propia que no podía realizar la norma legal, pues la ley ha de asumir una óptica individualista de reconocimiento de derechos subjetivos a las partes del contrato de trabajo. Los resultados de la negociación colectiva no son sólo ya reglas en sentido propio que reconocen derechos subjetivos a las partes del contrato de trabajo, sino también instrumentos para la organización del trabajo en la empresa.

Junto al contenido reglamentario propiamente dicho, de regulación del contenido de los contratos de trabajo, el convenio colectivo asume un contenido gestional, dispositivo y de administración conjunta que trasciende de la regulación de las obligaciones y deberes mutuos de las partes del contrato de trabajo, para adentrarse en lo que es propiamente su dimensión contractual, con el consiguiente enriquecimiento del papel de la autonomía colectiva. Ello está implicando, como hace décadas vaticinara Giugni, una contratación colectiva más dinámica, creadora de procedimientos o prácticas abiertas, flexibles y de gestión conjunta.

Todo ello ha supuesto una alteración sustancial del modelo legal de contratación colectiva, ha cuestionado su carácter «estático» y la centralidad que otorga a su contenido normativo, configurando un modelo de convenio colectivo excesivamente rígido y cerrado y no suficientemente adaptado a una diversidad de funciones que el legislador originariamente no había previsto. Sin poner en tela de juicio el tipo unitario convenio colectivo, puede ser necesaria hoy una mayor diversificación del tratamiento legal de subtipos negociales colectivos, que no puede dejarse al sistema convencional, que entre nosotros no tiene suficiente entidad como para poder crear una negociación colectiva autosuficiente.

No es ocioso recordar que ni siquiera el convenio colectivo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores agota los pactos colectivos legalmente admitidos en el propio Estatuto de los Trabajadores, y que propio el Tribunal Constitucional ha entendido, que el convenio colectivo de eficacia general no es el único posible (STC 73/1984), ante un marco constitucional que consagra de forma abierta el derecho a la negociación colectiva. Pero ello mismo puede significar que como ha habido un «desbordamiento» por la realidad y por las normas de ese modelo legal y estatutario, el mismo debe ser objeto de revisión también para cumplir un mandato constitucional que pudo entenderse agotado en 1980, pero que también implica su necesaria previsión o puesta al día en aras de asegurar la eficacia vinculante en cada momento del convenio colectivo.

7. LA «RECONTRACTUALIZACIÓN» DEL CONVENIO COLECTIVO

La ampliación del espacio de la autonomía colectiva y sus nuevas funciones no sólo han puesto en cuestión la excesiva asimilación del convenio colectivo a la normativa legal sino que, además, ha permitido destacar el carácter de disciplina colectiva y de composición de intereses en conflicto que tiene el convenio colectivo, que no puede equipararse con la norma legal porque implica también formas de tutela colectiva de intereses, diversas del establecimiento de reglas.

Al ser el convenio colectivo resultado del ejercicio libre de facultades de autotutela colectiva que han alcanzado reconocimiento constitucional, ni su función ni su fuerza vinculante pueden reducirse a esos aspectos estrictamente reguladores. De la naturaleza contractual del convenio colectivo deriva que su contenido obligacional sea tam-

bién expresión de la autonomía colectiva y modo típico de actuación y de tutela de los intereses colectivos, que la ley debe también tutelar.

A través del contenido obligacional, las partes del convenio colectivo establecen entre ellas una red de vínculos jurídicos que no persiguen regular las condiciones de trabajo aplicables a los contratos de trabajo individuales, sino determinar las relaciones mutuas entre las partes del convenio aunque, al mismo tiempo, puedan ser instrumentales a la efectiva aplicación y puesta en práctica del convenio colectivo. Por ello, debe relativizarse la distinción radical que el Estatuto hace entre contenido normativo y «cláusulas obligacionales» (art. 86.3 ET).

No sólo existen numerosas cláusulas convencionales, que son mixtas o híbridas, como las relativas a la procedimentalización de los poderes empresariales o las que delimitan la eficacia del convenio colectivo (Mastino), sino que además no debe desconocerse el necesario engarce o vinculación, cuando no interdependencia, entre los elementos normativos y obligacionales del convenio colectivo. En su unidad intrínseca, el convenio es un instrumento complejo de ejercicio de la autonomía colectiva del que forman indisolublemente parte tanto las «normas», cuyos destinatarios son terceros, como las «obligaciones», cuyos destinatarios son las partes del convenio. Unas y otras son ejercicio de la autonomía colectiva y expresión de la voluntad de las partes negociadoras.

Las nuevas funciones asignadas al convenio colectivo no serían viables sin la revalorización de la base contractual del convenio, lo que se ha llamado «refuerzo» de la contractualidad del convenio estatutario (Fernández López), y sin la debida coordinación entre los elementos normativos y obligacionales, también en el momento de la aplicación, «administración» y puesta en práctica del convenio, que no necesariamente debe encomendarse al juez.

La revalorización del contenido obligatorio del convenio colectivo replantea, en efecto, el papel de las partes en la aplicación del convenio colectivo y refuerza la función de los procedimientos extrajudiciales, tanto en lo que se refiere a la disciplina negocial de las medidas de conflicto, como a la solución de las dificultades y controversias que puedan plantearse en la interpretación y la aplicación del convenio colectivo, mediante el establecimiento convencional de instrumentos para la «administración» del convenio colectivo (que cabe entender incluida en el término genérico negociación colectiva (Martínez Giron) tendentes a asegurar una aplicación razonable y flexible del convenio colectivo y a permitir, fuera de la lógica adjudicativa de la solu-

ción judicial, la adaptación a las circunstancias cambiantes de las normas colectivas.

En nuestro sistema de relaciones laborales ha sido tradicional la «colonización» del convenio colectivo por la autoridad judicial no sólo en las controversias individuales, donde puede haber un conflicto entre el momento individual y el momento colectivo, sino también en la dimensión colectiva. A la consolidación de este rasgo de nuestro sistema de contratación colectiva, heredado del régimen anterior, ha contribuido, sin duda, el propio Estatuto de los Trabajadores, desde la redacción desafortunada de su art. 91 («enrevesada» y «pésima» la ha calificado el maestro Alonso Olea), que ha permitido hablar a los tribunales de una interpretación «general» del convenio colectivo, también por la estrategia procesal de los sindicatos que, con excesiva frecuencia, ha utilizado el proceso judicial para discutir interpretaciones de reglas convencionales colectivas, especialmente las premeditadamente «equívocas».

La devolución al juez del papel de interpretar las normas de creación colectiva (Borghesi) trae consigo el riesgo de que el órgano judicial desconozca la particularidad propia del convenio colectivo como regulación colectiva imputable al sujeto colectivo dada la normal inadaptación del juez para afrontar «la dimensión colectiva de los fenómenos jurídicos, en cuanto, al contrario, están técnicamente aferrados a tutelar las razones del individuo» (Ghezzi). La tendencia judicial a equiparar la interpretación de la norma colectiva con la norma legal y a dejar de lado que el convenio colectivo es fruto de la autonomía negocial lleva a soluciones aplicativas inadecuadas, al no ser la misma la racionalidad del legislador que la racionalidad de las partes colectivas (Gragnoli).

La evolución en los últimos años de nuestro sistema de contratación colectiva, ha supuesto un cierto fortalecimiento de las Comisiones Mixtas de interpretación de los convenios colectivos, también por el renovado relieve del contenido obligacional del convenio colectivo, que está llevando a establecer instrumentos negociales para asegurar un entendimiento efectivo y consensual del convenio y de sus consecuencias aparte de que el fortalecimiento del elemento pacticio ha acentuado el juego de la buena fe recíproca de las partes, reduciendo la utilización de ambigüedades premeditadas en la redacción de las cláusulas.

Junto a ello se observa también un proceso de contractualización de los sistemas de solución de conflictos colectivos que tiene su base en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Con-

flictos Laborales (ASEC) que se une a los ya celebrados a nivel regional. En todos estos pactos se prevé que pueden llegarse a acuerdos de solución de conflictos.

Tanto la escasa normativa legal sobre conflictos colectivos de trabajo, como las puntuales referencias de la legislación procesal laboral o del Estatuto de los Trabajadores, conceden genéricamente, y sin demasiados requisitos, a estos acuerdos de solución de conflictos la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo (Goerlich). Aquí la ley, en aras de facilitar la pacificación del conflicto, otorga, con excesiva generosidad, la eficacia de convenio colectivo a instrumentos atípicos de regulación, manifestación de autonomía colectiva pero que no son contratación colectiva en sentido estricto, introduciendo elementos extraños que crean confusión y hacen perder los perfiles propios al convenio colectivo como fuente reguladora (Fernández López). Pero ello refleja una cierta debilidad en el tratamiento de los aspectos obligacionales del convenio colectivo.

La contractualización del convenio colectivo no es tanto una reconsideración de su naturaleza, como una vuelta a los orígenes y recordar lo que el convenio colectivo supone de actuación de la autonomía colectiva, y de expresión de la voluntad de unas representaciones colectivas que no agotan su papel al celebrarlo y firmarlo. La función del convenio colectivo sigue siendo la creación de reglas, pero no se agota en ello; también es instrumento de organización y de autodisciplina de las relaciones entre las partes sociales y de apoyo y garantía de la aplicación y puesta en práctica del propio convenio, una puesta en práctica que ahora se hace más dinámica y negociada, también por el propio contenido de las cláusulas convencionales, lo que acentúa la contractualización del convenio colectivo, dinamiza el proceso negociador durante su fase de vigencia, fortalece el poder de los firmantes y su margen de disponibilidad sobre el contenido del convenio.

Todo ello demuestra que el convenio colectivo es algo más que un sistema peculiar de creación de normas jurídicas; incluye también procedimientos de negociación, relaciones entre las partes, márgenes de disponibilidad colectiva que van más allá de la mera creación de reglas aplicables a los contratos de trabajo (Giugni). Los aspectos colectivos del convenio no se reducen a la intervención del sujeto sindical, sino también inciden en la dimensión colectiva del acuerdo, respecto a los objetivos que el colectivo de los trabajadores y empresarios, o quienes actúan por ellos, se proponen tutelar, y es un instrumento que tiende a extenderse hoy también a otras realidades económicas de dimensión colectiva.

Esa contractualización del convenio colectivo trae consigo la ampliación del papel de la autonomía negocial, que permite constatar como la autonomía colectiva es un poder social preexistente, derivado de un fenómeno representativo colectivo, producto, a su vez, de una legitimación de origen que se conecta a un fenómeno de apoderamiento de los componentes de un colectivo en el sujeto sindical en que se organizan y que los representa. Los elementos de imperfección y de inseguridad que puede aparecer hoy en nuestra contratación colectiva son, en tal sentido, signo de vitalidad y de recuperación de esferas de libertad, que una excesiva intervención legislativa, preocupada en 1980 por «poner orden» en las relaciones laborales, no había tenido del todo en cuenta. Ello implica, al mismo tiempo, una cierta «deslegalización» del convenio colectivo en la medida en que la autonomía colectiva asume un mayor papel en la regulación de la dinámica negocial, ello también se observa en la ordenación interna de las fuentes reguladoras de origen colectivo.

8. LOS CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS INTENTOS DE ARTICULACIÓN DEL SISTEMA NEGOCIAL

La evolución de la contratación colectiva en estos veinte años ha incidido más en los contenidos que en los cambios de la estructura de la contratación colectiva, cuyas irracionalidades y disfunciones han venido siendo puestas de relieve pero sin lograr una corrección sustancial de esa situación. No es necesario insistir en que la estructura de la negociación colectiva es una variable dependiente de numerosos factores entre los que tiene especial relevancia también la estrategia de los actores sociales, y las relaciones de poder existentes también en lo que se refiere al peso relativo interno de los actores sindicales plurales, lo que se ha llamado «el poder de gobierno de la actividad contractual por parte de los agentes del sistema» (Rodríguez Fernández).

La determinación de esa estructura no ha dejado de influir de forma muy directa el marco legal estatutario que, aunque parte de un sistema de libertad de determinación de ámbitos de convenios colectivos o de unidades de negociación, por su preocupación inicial por la estabilidad del sistema, ha establecido criterios o reglas que han contribuido a la rigidez o sorprendente estabilidad de la estructura de la contratación colectiva.

No ha dejado de contribuir además a esa estabilidad, al menos en un primer momento, la concertación social y la fijación en ella de lí-

mites cuantificados para las alzas salariales en los convenios colectivos, ya que la aplicación de esos límites dificultaba extraordinariamente el cambio de nivel negociador. Ello se evidencia en el hecho de que, tras los años de la concertación social se emprendieran algunos cambios sustanciales en la estructura de la contratación colectiva en ciertos sectores a nivel de la contratación colectiva de rama.

Nuestra doctrina ha examinado con especial interés los problemas de la estructura de la negociación colectiva y de la relación entre convenios colectivos de distinto nivel o ámbito, en esos estudios se detecta una insatisfacción de la situación presente, pero también las deficiencias y sobre todo las contradicciones de la regulación legislativa de la materia.

La estructura de la negociación colectiva tiende a ser calificada de centralizada o descentralizada, en función respectivamente del predominio el convenio colectivo de «firma» o empresa, o el predominio colectivo de rama de actividad normalmente de carácter nacional. La evolución de la contratación colectiva en otros países está replanteando la cuestión desde lo que se ha llamado un reequilibrio de las fuentes negociales, no sólo en el sentido de que aparecen nuevos niveles de negociación, como es el de los acuerdos marco a nivel interconfederal, sino sobre todo porque se descentralizan algunas decisiones que los convenios colectivos nacionales de rama permiten o dejan a la contratación colectiva de empresa, dando lugar no a la negociación en cascada que se produjo en los años de la conflictividad permanente, sino una articulación o coordinación de los niveles de negociación.

En el caso español, se han dado dos peculiaridades. La primera de ellas es que en un contexto en el que la mayoría de los trabajadores está sometido a convenios colectivos que no son de empresa, la medida de la centralización o descentralización, ha respondido sobre todo a un criterio geográfico, dado el predominio de los convenios colectivos provinciales, y dado también los intentos de crear un marco autonómico de contratación colectiva. La segunda de ellas es la autosuficiencia del convenio colectivo, considerado como nivel negocial cerrado y autónomo, excluyente y alternativo de cualquier otro convenio colectivo. De modo que a la postre el convenio de empresa supone una «exención» o desplazamiento del convenio colectivo de rama, con la paradoja de que empresas de mínima dimensión «gozan» de convenio colectivo propio y que un gran número de importantes empresas, en sectores como la banca, grandes almacenes, etc., carece de convenios colectivos de empresa. Y de todo ello es muy directamente responsable la regulación legal que estableció el Estatuto de los Trabajadores en 1980, preocupado

sobre todo en estabilizar el sistema contractual frente al riesgo de multiplicación de niveles reivindicativos.

El reforzamiento de la dimensión contractual del convenio colectivo y el establecimiento de compromisos permitirá redistribuir las fuentes reguladoras, descentralizar el tratamiento de determinadas cuestiones, completar contenidos incompletos de otro convenio colectivo, y establecer una adecuada articulación funcional entre pactos colectivos de distinto nivel, no sólo desde la fijación de criterios sobre elección de la regla aplicable, sino también a partir de la operatividad de los contenidos obligacionales que cumplen un papel y un dinamismo que se echa en falta en nuestro sistema.

Las nuevas funciones del convenio colectivo en materia de flexibilidad en la organización, de salvaguardia de los empleos, de introducción de nuevas tecnologías, de mejora de la productividad, son más propias de tratamiento al nivel de empresa, para tener en cuenta las exigencias particulares de la empresa, de sus unidades productivas y de su personal. Ello ha supuesto un nuevo protagonismo a la empresa y al centro de trabajo como lugar o sede de contratación, que los sindicatos no rechazan para evitar su alejamiento de los lugares de trabajo y su falta de control de las condiciones concretas de trabajo. Pero ello no supone necesariamente una sustitución del convenio de empresa por el convenio de rama, aunque en el Título III del Estatuto de los Trabajadores el convenio colectivo de empresa haya sido contemplado como regulación autónoma, autosuficiente, independiente e incluso excluyente.

La situación actual exige un enfoque distinto del papel de la contratación colectiva en la empresa que puede cumplir ahora unas funciones de integración, auxilio, complemento o integración del convenio colectivo exterior a la empresa, y a la vez un papel autónomo en materias que difícilmente pueden tratarse fuera del nivel de la empresa, p.ej. en materia de fijación e individualización de los salarios, reordenación del tiempo de trabajo, organización de los puestos de trabajo, reestructuración de los empleos, temas que más propios de la negociación descentralizada. Por otro lado, la dimensión provincial del convenio se muestra inadecuada para responder a los problemas globales de cada sector de actividad que hoy requiere la contratación colectiva.

Surgen nuevos equilibrios en los niveles efectivos de toma de decisión y en las actividades negociales en esos diversos niveles (central, sectorial, local o de empresa) con una mayor diferenciación y especialización de los niveles negociales, no necesariamente en perjuicio del

convenio colectivo nacional de rama, en la medida que éste sigue operando pese a existir pactos colectivos a nivel de empresa. A éstos se refiere reiteradamente el Título I del Estatuto de los Trabajadores dando lugar a una categoría peculiar o híbrida de acuerdos «estatutarios», pues en el Estatuto se contemplan, pero que no se someten en buena parte a las exigencias procedimentales del Título III del Estatuto de los Trabajadores. La existencia de estos acuerdos supone un reequilibrio de las fuentes colectivas y plantea nuevos problemas de relación entre convenios colectivos.

El legislador ha sido consciente de ello y a través de la reforma del Estatuto de los Trabajadores ha tratado de incidir y condicionar la estructura negocial colectiva, e incluso de favorecer una mejor articulación o coordinación de los niveles negociales. En este sentido se ha hablado de una actuación heterónoma en pro de una redistribución de los niveles y fuentes reguladores de las condiciones de trabajo, poniendo mayor énfasis en el plano de la empresa, de modo que la estructura de nuestra negociación colectiva «bascule hacia abajo» (Escudero). Ello ha ocurrido también con la modificación de los arts. 83 y 84 ET para hacer posible de una ordenación dispositiva de los convenios colectivos supraempresariales (Desdentado), y la virtual «emergencia» de marcos autonómicos de contratación colectiva (Fernández López).

Al mismo tiempo, el legislador ha tratado favorecer el papel de los acuerdos interprofesionales, tanto para fijar la estructura de la negociación colectiva y las reglas de ordenación de las distintas unidades de contratación (art. 83.2 ET), como para regular materias concretas (art. 83.3 ET). El legislador facilita un mayor control por las centrales sindicales de la dinámica de la contratación colectiva, y cumple también una función de «carácter didáctico, aislando las funciones principales que un Acuerdo Interprofesional puede llevar a efecto, y subrayando su función conformadora, global, del sistema de relaciones laborales» (Baylez).

Ejemplo significativo de ello ha sido el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, de 28 de abril de 1997, que es un acuerdo sobre la estructura de la negociación colectiva que trata de evitar la dispersión del actual sistema negociador y de establecer mecanismos de articulación entre los diversos ámbitos negociales, propugnando una nueva estructura construida «en torno a la centralidad de la unidad de negociación sectorial/estatal, ordenada, desde arriba, por la negociación colectiva interconfederal y completada, hacia abajo, por convenios colectivos de ámbito territorial menor y/o de empresa» (Casas Baamonde). El AINC ha tratado de frenar la descentralización

«autónoma» de la contratación colectiva que podría resultar de la reforma estatutaria de 1994 y de imponer como unidad negocial predominante la del convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, sin, por ello, realizar una sustitución de convenios, sino más bien reordenando los poderes normativos en los distintos niveles de negociación (Valdés). Ello ya se ha reflejado en la reforma legislativa de 1997 que contiene aspectos de promoción de «la negociación sectorial, prioritariamente encuadrada desde el nivel estatal» (Baylos).

Lo más importante de este Acuerdo no ha sido tanto la corrección de un criterio legal descentralizador, sino la asunción por la autonomía colectiva del papel que le es propio en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva. Ya en 1992 decía Sala, que las principales dificultades que plantea la estructura de la negociación colectiva no derivan tanto de la deficiente regulación estatutaria de la materia pues muchas de ellas no son solventables con un cambio legislativo sino que su solución estaba en manos de la autonomía colectiva, del propio sistema convencional. Sin embargo, pese al ejemplo del AINC o del Acuerdo de Cobertura de Vacíos, nuestro sistema convencional sigue partiendo generalmente del carácter cerrado y autónomo sin relaciones de complementariedad de las diversas unidades de negociación, «no tanto por imperativo legal como por opción de los interlocutores» (Fernández Domínguez).

Los sistemas maduros de relaciones laborales, a través de diversas formulaciones que no implican necesariamente una articulación propiamente dicha de los niveles negociales, han llegado a establecer criterios de coordinación y de reparto de niveles para el tratamiento de los diversos temas que suponen una disciplina contractual de las relaciones entre los convenios estipulados a los diversos niveles, en unos casos con una vinculación explícita y en otros casos con una vinculación meramente funcional, pero en lo que el contenido obligacional de los convenios colectivos cumple un papel significativo. También entre nosotros sólo el desarrollo y profundización de los elementos obligacionales en el sistema negocial colectivo podrá llevar a la necesaria reordenación de niveles de contratación colectiva.

* * *

A modo de conclusión, durante los veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores la contratación colectiva ha podido desarrollarse con bastante dinamismo, y ha contribuido muy positivamente a la reestructuración y progreso de nuestro sistema económico productivo y ha hecho que las tendencias flexibilizadoras de revisión del marco normativo laboral no se hayan llevado a los mayores extremos

ni hayan sacrificado innecesariamente los derechos e intereses de los trabajadores.

El modelo legal de convenio colectivo de eficacia general diseñado por el Estatuto ha permanecido inalterado, pero se ha completado con cambios muy significativos que no pueden considerarse de detalle sino una revisión del papel y de la eficacia del convenio colectivo que ha supuesto en general una revisión del papel normativo y complementario del convenio colectivo, que se ha convertido en el eje fundamental de la ordenación jurídica de las relaciones de trabajo, más allá de ser una fuente reguladora complementaria integrada en el ordenamiento estatal.

El convenio colectivo como instrumento de regulación de poderes sociales entre grupos organizados, ha devenido un elemento central indispensable para la defensa, conservación y renovación del Derecho del Trabajo, que está avanzando en una dirección menos legalista y estatalista, pero sin perder su objetivo de tutela de los intereses del trabajo.

Comunicación a la primera ponencia

NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
UNA PERSPECTIVA SISTÉMICA

JAVIER ARLEGUI JIMÉNEZ

Doctor Ingeniero Industrial
Universidad Pública de Navarra

SUMARIO

La Negociación Colectiva tiene una estructura para los agentes activos que encuentra respuesta en el *modelo tradicional de Dunlop para el análisis de las Relaciones Industriales*. Sin embargo, no sólo éstos intervienen directa o indirectamente en la misma. La Negociación Colectiva puede considerarse como «*la autopista*» por la que hay que conducir «*el vehículo*» que son las Relaciones Industriales (en las que internamente se encuentran los sujetos activos) para el alcance de «*su destino*», que es el JUEGO DE REGLAS. Se puede admitir, por tanto, que el proceso de Negociación Colectiva está influenciado por los subsistemas de un *modelo sistémico*, y desde esta perspectiva se logra una mejor comprensión.

La dinamicidad de los tiempos puede conducir a la consideración de que el Convenio Colectivo es el *paradigma* del JUEGO DE REGLAS, producto de la Negociación Colectiva, para que se comporte como un buen instrumento en la gestión de los Recursos Humanos, y sea fuente del marco normativo, dejará los espacios suficientes para el diálogo social y la concreción de soluciones en las empresas (micronegociaciones a través de la actuación de las comisiones de trabajo). Demanda que no sólo es producto del avance tecnológico y económico, sino también de la necesidad de productividad y motivación que se requieren para mantener el posicionamiento en los mercados competitivos.

INTRODUCCIÓN

Los comienzos del movimiento obrero giran en torno al conflicto colectivo, incluso antes de surgir el sindicalismo. Durante largas décadas los trabajadores oponen sus tarifas a las de los empresarios sin pretender negociarlas, con el apoyo de la huelga y de las sociedades de resistencia, más o menos clandestinas. De ahí que los primeros intentos del poder público para solventar el conflicto una vez asumida su función imparcial, sea el arbitraje o la mediación sin resultados halagüeños, por lo que es necesario recurrir a un nuevo modelo de conducción del conflicto. El desarrollo de la organización sindical en el oeste de Gran Bretaña trajo consigo el desarrollo de las Relaciones Industriales y, fruto de ella, la Negociación Colectiva, siendo calificada por Flanders como «la criatura de la industrialización que durante largo tiempo no fue ni amada, ni deseada» (Kerr y Staudohar, 1988).

La Negociación Colectiva que hoy conocemos en los países de economías avanzadas, es esencialmente producto de la inicialmente desarrollada a partir del siglo XIX e inicios del siglo XX en los países en los que entonces se consolidaba la industrialización, adquiriendo rasgos de un sistema negocial maduro a lo largo del mismo (Del Rey, 1995).

La Negociación Colectiva constituye un mecanismo especialmente adecuado para la regulación de las Relaciones Industriales (Martínez Abascal, 1995), bajo la visión del Modelo Sistémico de análisis que se propone, y es definida por Clegg (1985), como «la regulación conjunta de los términos del empleo». Desde este concepto de regulación conjunta, supone «Negociación», ya que cada una de las partes puede presionar a la otra, y es «Colectiva» porque los trabajadores normalmente, si no invariablemente, se asocian en Sindicatos para negociar con los empresarios. En cambio las relaciones entre los Sindicatos y los Gobiernos sólo tienen el rango de Negociación Colectiva

cuando estos últimos actúan como empresarios; de lo contrario, se considera una actividad política.

Estamos ante un concepto al que Del Rey (1995) denomina Negociación Colectiva «Industrialista», en el sentido de que se ha ido conformando por y para la sociedad industrial, caracterizada e influenciada por aspectos técnicos como la tecnología y el sistema productivo; aspectos económicos como el mercado y la política económica; aspectos sociales como la cultura; aspectos grupales como las organizaciones de trabajadores y de empresarios; y aspectos estructurales como los trabajadores y los directivos. Todo ello dentro de un «JUEGO DE REGLAS» de orden superior como la política legislativa emanada del sistema social, en un entorno que da lugar a las interrelaciones de los subsistemas, los cuales debido a su dinamicidad presentan estados de desequilibrio.

Desde la óptica constitucional, las relaciones entre legislación y Negociación Colectiva no pueden formularse de modo excluyente, por lo que el problema no se centra en dilucidar a quién corresponde la titularidad de la función normativa de las Relaciones Industriales, sino en articular fórmulas de coordinación que aseguren el desempeño de los cometidos constitucionalmente asignados a cada campo de actuación, de manera que ni la acción estatal transforme la autonomía negocial en una actividad subalterna, ni la Negociación Colectiva pretenda monopolizar la regulación de la materia laboral en su integridad (Fuentes, 1995).

El estudio de las variables (componentes del Sistema de Relaciones Industriales —SRI—) de la Negociación Colectiva, plantea numerosos problemas relacionados, todos ellos, con la notable dinamicidad que caracteriza la acción de la autonomía colectiva (Mercader, 1994), entendida esta última como un poder de regulación de las Relaciones Industriales (RI) atribuido a las representaciones institucionales de trabajadores y empresarios (Alarcón, 1995).

En un sistema de Relaciones Industriales como el español en el que la ley y la autonomía colectiva cumplen un mismo papel conformador de la relación laboral y en el que no existen ni una reserva legal de carácter general ni tampoco un ámbito exclusivo y excluyente de actuación para la Negociación Colectiva, lo más frecuente será que ambas fuentes, la estatal y la autónoma, participen conjuntamente en la tarea normativa de regular las condiciones de trabajo, estableciendo entre ellos un vínculo que nos permite denominar de «colaboración» (Fuentes, 1995) y que Ojeda Avilés define como de «actuación integrada o bipolar».

No obstante, la Negociación Colectiva no puede anular la autonomía individual, pues ésta, garantía de libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la empresa (Casas Baamonde, 1991).

1. UNA VISIÓN TEÓRICA DE LA NEGOCIACIÓN

El movimiento obrero ha progresado históricamente desde la acción política a la acción económica; sus objetivos, de las ideas de reforma radical al pragmatismo de los sindicalistas realistas; y los métodos, desde la acción revolucionaria y otras formas de actividad política, a la Negociación Colectiva. Este cambio se produce a medida que el movimiento obrero, creado y dirigido en sus primeros momentos por intelectuales, se libera gradualmente de su tutela y nace la confianza de los trabajadores manuales en ellos mismos (Ojeda Avilés, 1995).

Los rasgos característicos de los comienzos de la Negociación Colectiva primaria llevada a cabo en EE.UU. y Europa Occidental del siglo XIX y comienzos del siglo XX, son los acuerdos esporádicos o eventuales, consecuencia más de la existencia de un conflicto que de una programación en su negociación y realización. Tales acuerdos eran, en sentido estricto, una tregua de paz. Eran consecuencia de la existencia previa de un conflicto y durarían lo que tardara en aparecer una nueva controversia. El conflicto, ocupaba un lugar central que era en muchos casos, más de legitimación social de la propia existencia de los interlocutores que de disparidad de posiciones negociales. La necesidad de alcanzar treguas temporales en ese conflicto existencial, era el desencadenante principal de la negociación más que una consideración por ella misma de sus ventajas o beneficios (Del Rey, 1995).

1.1. El conflicto

La industria constituye el ordenamiento dominante institucional de la sociedad y sus estructuras de dominación y sus conflictos de clases se extienden a todos los de la sociedad. Las asociaciones de dominación de la producción industrial según Dahrendorf (1979), originan tanto en las primitivas sociedades industriales como en las desarrolladas, conflictos sociales en su forma de conflicto de clase.

El conflicto es una situación de discrepancias entre las partes de una relación, de intensidad variable, en el que aquéllas se enfrentan

entre sí para alcanzar objetivos percibidos como incompatibles, pudiendo hallarse latente o exteriorizado (Serrano y Rodríguez, 1993; Ojeda Avilés, 1995).

El concepto de conflicto incluye los desacuerdos explícitos —diferencias acerca de objetivos, estructuras, políticas y prácticas— y las diferencias personales y emotivas que surgen entre los seres humanos. Las relaciones interpersonales en las organizaciones se generan a través de las interdependencias que incluyen los flujos de trabajo físico, los servicios técnicos, la información o las recomendaciones. Las acciones de unos son controladas por las acciones de otros, de la misma manera que una persona evalúa el desempeño de otra. Estas y otras interdependencias hacen que el conflicto sea inevitable. Su escalamiento es resultado de la tendencia de los problemas a proliferar; ya que las personas en conflicto pueden introducir nuevos problemas por razones tácticas, o afrontar las consecuencias del conflicto, de manera que empeore el conflicto en vez de disminuirlo (Walton, 1988).

El conflicto, según Munduate y Martínez (1994), es el motor del cambio social y sus efectos son positivos siempre que sepamos gestionarlo adecuadamente para establecer relaciones cada vez más cooperativas; de ahí que la negociación resulte imprescindible.

Tanto el conflicto como la negociación constituyen un modo de relación rica y permanente de la vida cotidiana (Walton, 1988), en tanto en cuanto supone la conducción de voluntades.

El trabajador industrial, en su mayor parte trabaja más de lo que le gustaría en tareas frecuentemente arduas, generalmente monótonas, y a veces peligrosas; por consiguiente, el estado natural del trabajador industrial es el descontento.

El conflicto es un elemento estructural de modo tal que para unos autores no debe despreciarse, y para otros es la razón misma de las RI, como producto de la aceptación por parte del trabajador de la dominación social del empleador a cambio de una recompensa material por un esfuerzo razonable (Ojeda Avilés, 1995). Hay conflicto estructural en las RI porque nadie desea el trabajo alienado a las órdenes y en beneficio de otro como medio de vida.

No obstante, cuando la percepción de «equilibrio» de esa dominación se rompe por desequilibrio entre las expectativas del trabajador y los logros obtenidos, éste se predispone en contra del empleador transformando la predisposición individual en acción colectiva, aprovechando que el trabajador forma ya parte de un grupo organizado.

Bajo este supuesto el conflicto no será considerado estructural, sino producido por determinados desequilibrios coyunturales.

Las causas básicas de todo conflicto, podemos clasificarlas en dos tipos: sustantivas y emocionales. Las causas sustantivas se apoyan en los desacuerdos sobre políticas y prácticas, competencia de los recursos limitados y concepciones discrepantes sobre los papeles y funciones. Las causas emocionales se apoyan en los sentimientos negativos entre las partes; es decir, ira, desconfianza, desprecio, resentimiento, temor y rechazo (Walton, 1988).

1.1.1. *El Conflicto de Intereses*

El conflicto de intereses entre las partes que constituyen la organización, es un aspecto inherente a la propia vida y dinámica organizacional, dándose en todos los niveles de la organización: en las relaciones interpersonales, en las relaciones entre grupos, en las discusiones presupuestarias, y en la lucha por la autonomía y el control. Es una realidad que emana de la rutina diaria, de las presiones del entorno estructural de la organización, y de los propios participantes en ese entorno (Munduate y Martínez, 1994), siendo el ejemplo más expresivo «el conflicto laboral» (Serrano y Rodríguez, 1993).

El conflicto de intereses entre grupos ha evolucionado desde la lucha de clase hasta convertirse en una polémica cuasi-democrática. El conflicto de clases en la industria, si bien ha dejado de ser «una iluminación general en la que se sumergen todos los demás colores», subsiste, y ninguna otra situación de dominación le ha relevado hasta ahora. El conflicto de clases en la primitiva sociedad industrial tendía a un cambio radical de la estructura de ésta, a una «revolución», cuyo sujeto sería el proletariado y cuyo objeto, cambiar el personal que desempeñaba los puestos de dominación tanto en la industria como en la sociedad (Dahrendorf, 1979). La clase dominante de las sociedades industriales desarrolladas se diferencia de la de otras sociedades, por razón de un elemento constante, cuantitativamente elevado, en forma de democracia.

A las Relaciones Industriales conviene especialmente la observación de que el conflicto en la sociedad moderna, más que un accidente patológico, es un hecho normal, tan natural a la vida social como la misma condición humana (Montoya Melgar, 1996). Empresarios y trabajadores tienen por principio objetivos divergentes pero no siempre contrapuestos; incluso en situaciones de máxima confrontación, pueden hallarse elementos que la maticen o eviten la polarización absoluta.

Ambos actores se influyen mutuamente, de manera que en nuestro sistema industrial se trata de grupos necesariamente complementarios, que más allá del absolutismo de los intereses propios, están los del conjunto de la empresa que afectan a unos y otros (Serrano y Rodríguez, 1993).

Para Weber (1988), individuos y grupos se encuentran en una incesante pugna entre sí por el control de los recursos escasos y por el logro de sus intereses materiales e ideales. Marx consiguió que se aceptase como dogma indiscutido la necesidad de la lucha de clases como instrumento para la justicia social. En este marco, el empleo de la huelga como arma del proletariado era también indiscutido.

Hoy en cambio imperan dos realidades: la clase obrera, al menos en el mundo occidental, se ha aburguesado y sintoniza menos con la lucha de clase como táctica permanente, y a la vez, ha ido tomando cuerpo la conciencia de las ventajas de la concertación social y de la negociación como instrumentos más eficaces que la huelga para garantizar la justicia. Es un error, afirmaba León XIII, pensar que las clases son naturalmente enemigas y por eso deben luchar; es más cierto que se necesitan (Sainz de Diego, 1994).

1.1.2. *Los Conflictos de Trabajo*

Negar la existencia de conflictos en el mundo de las RI, según Ojeda Avilés (1995), parece actualmente una insensatez que nadie mantiene. Hoy la mayor parte de los expertos admiten que la conflictividad es endémica de los ambientes laborales y que los intereses de los empleados y empleadores discrepan; pero esa conflictividad manifiesta, según Fox (1974), supone que las divergencias entre las partes, aunque sean sustantivas, no son ni tan fundamentales ni tan amplias como para no ser salvable mediante compromisos o nuevas síntesis que posibiliten la persistencia de la colaboración.

Los conflictos de trabajo presentan características singulares, sobre todo en aquella de sus variantes en que el conflicto es, a la vez, colectivo —en oposición al individual— en el sentido que enfrenta al empresario o asociaciones de empresarios con grupos de trabajadores, y normativo o de intereses —en oposición al jurídico—, en el sentido de que versa no sobre la interpretación o aplicación de una norma ya existente, sino sobre la existencia y el contenido de una norma futura (Alonso Olea, 1994).

En lo que se refiere a los sujetos del conflicto colectivo, la peculiaridad frente a los del conflicto individual, afecta sustancial y necesariamente a la parte trabajadora. Titular del interés colectivo no es, ob-

viamente, el trabajador singular, sino las organizaciones sindicales de trabajadores, los órganos representativos del personal de la empresa e incluso cualquier grupo o colectividad de trabajadores. De todos modos, la legitimación para iniciar el procedimiento destinado a dirimir y resolver el conflicto se atribuye comúnmente a los órganos y representantes sindicales (o unitarios) (Montoya Melgar, 1996).

Una consideración comedida del conflicto y de las medidas conflictivas en el sistema económico, parece lo más prudente si observamos los escasos resultados de las huelgas revolucionarias habidas en los dos últimos siglos, o su modesta incidencia macroeconómica. Lo más ajustado a la realidad que podemos sostener es que el conflicto industrial es tan connatural y necesario al sistema económico capitalista como la competencia mercantil (Ojeda Avilés, 1995).

1.2. La negociación

Cada vez que un actor moviliza su potencial para influir sobre otro, se da, según Alcaide (1987), implícita o explícitamente, una negociación. Este proceso permanece implícito si el actor tiene un dominio absoluto sobre el otro, pero se vuelve explícito cuando teniendo diferentes grados de poder, ninguno tiene un poder absoluto sobre la otra parte, propiciando un proceso de negociación porque ningún actor domina o es dominado por el resto.

El término negociación es el más utilizado al referirse a situaciones sociales de muy diverso signo. El uso masivo ha hecho que con frecuencia sirva para designar otros fenómenos que poseen algún parecido con lo que de modo más estricto entendemos por negociación. Pero tal difusión lleva también implícita una connotación de prestigio, de modo que hablar de negociación resulta sinónimo de poner los medios para resolver un problema de manera dialogante, eficaz y civilizada (Serrano y Rodríguez, 1993).

Tomando como base la definición de Morley y Stephenson (Serrano y Rodríguez, 1993) «la Negociación debe entenderse como un proceso de interacción comunicativa en que dos o más partes intentan resolver un conflicto de interés, utilizando el diálogo y la discusión, descartando la violencia como método de actuación y avanzando hacia un acercamiento gradual mediante concesiones mutuas».

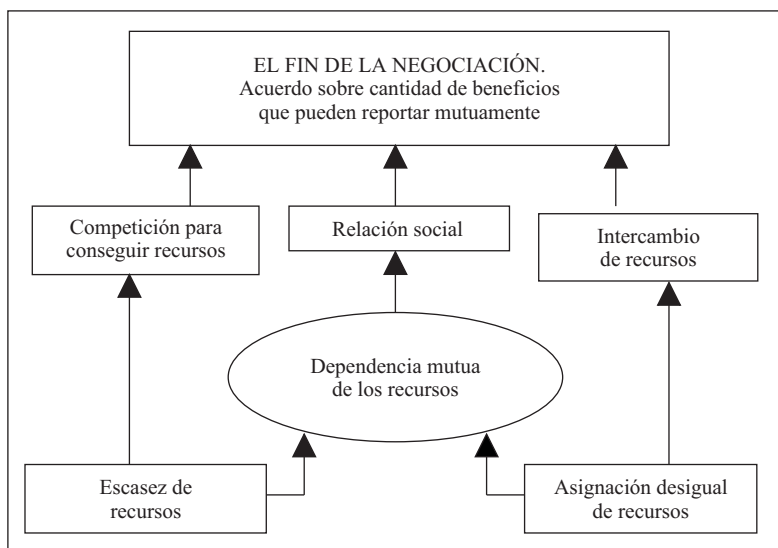
A primera vista, la definición expuesta anteriormente podrá parecer demasiado idílica; con harta frecuencia los procesos negociadores se combinan con actitudes poco dialogantes o, en vez de comporta-

mientos concesivos, lo que tiene lugar es la inflexibilidad o el estancamiento en el proceso hacia soluciones mutuamente satisfactorias. Y es que los procesos negociadores, al surgir de conflictos de intereses, se ven mezclados a veces con expresiones y consecuencias del mismo conflicto que intentan solventar. Para Walton (1988), uno de los objetivos del manejo del conflicto, es interrumpir los ciclos de automantenimiento y escalamiento, e iniciar ciclos de desescalamiento del comportamiento conflictivo. Hemos de ser conscientes que los diferentes elementos de un episodio de conflicto presenta un punto de apoyo para controlar el mismo. No obstante, nótese que estos supuestos básicos de toda negociación, con frecuencia son argumentos contra aquellos que los quebrantan.

Se conceptualiza el proceso la negociación, como una situación donde dos o más partes interdependientes, reconocen divergencias en sus intereses y deciden intentar un acuerdo por medio del diálogo (Fig. 1).

Fig. 1

Esquema Conceptual del Proceso de Negociación



Inicialmente las partes tienen sus propios recursos (generalmente escasos), pero necesitan los recursos del otro y están dispuestos a intercambiárselos, a pesar de que no se hallan de acuerdo en principio

en la relación de intercambio. Todos reconocen no obstante que el acuerdo a través del diálogo, es más beneficioso para ambos que una ruptura de las relaciones por lo que están dispuestos a ceder algo a cambio de algo, siendo ésta la esencia de la negociación (Munduate y Martínez, 1994).

Es posible manejar un conflicto propiciando que las partes prosigan con sus propias estrategias de evasión, restricción y enfrentamiento a través del diálogo, ya que no sólo aumenta las habilidades de las partes para desarrollar mejores técnicas de control, sino que también ofrece la posibilidad de solucionar, en parte, algunos de los problemas fundamentales (Walton, 1988).

En definitiva, el objetivo del proceso de negociación es la continuidad de las relaciones mediante las nuevas bases que se establecen a lo largo del proceso. En los procesos decisorios que se desarrollan en el seno de las organizaciones, buena parte de las negociaciones se producen de forma tácita.

Quizá resulte excesivo según Serrano y Rodríguez (1993), calificar de «Era de la Negociación en las Organizaciones» el momento en que vivimos desde el punto de vista de las relaciones sociales, pero no cabe duda de que las estrategias de confrontación y de violencia para solucionar los conflictos han ido dejando paso (si desgraciadamente no en las acciones, sí al menos en el prestigio de los actores) a otras formas de encarar los problemas como son el diálogo y la búsqueda de soluciones aceptables para los litigantes; en suma, la negociación.

El terrible trauma que supuso para la humanidad la Segunda Guerra Mundial, la inútil confrontación de la guerra fría, la creciente aceptación de los derechos humanos como principios rectores de la vida social, la extensión de ideologías pacifistas, el reconocimiento y eficacia de líderes de la antiviolencia y tantos y tantos otros factores, han contribuido a que al menos en lo que se refiere a su reconocimiento social, la negociación sea considerada como una forma óptima de práctica social.

En todo conflicto pueden distinguirse por lo menos dos fases: una fase de diferenciación y otra de integración. En la fase de diferenciación, las partes en conflicto efectúan la exposición y defensa argumental de sus diferencias en cuanto al modo de conseguir sus objetivos. En la fase de integración, las partes aprecian sus semejanzas, reconocen sus metas comunes, y aceptan franca y plenamente los aspectos positivos de sus ambivalencias (Walton, 1988).

En general, la negociación a través del diálogo es una forma más eficaz de resolver conflictos que la imposición en sus múltiples modalidades. Evitar dinámicas de vencedores y vencidos, dar prioridad a objetivos comunes e implicar a las partes contendientes en acuerdos constructivos y en la gestión de los mismos, supone un modo más positivo de articular las relaciones entre individuos, grupos, organizaciones o naciones. La imposición autoritaria, el avasallamiento, la prepotencia o la humillación del contrario, a la larga generan «leones dormidos» preparados para la revancha o el desquite en la primera ocasión propicia; con lo cual los problemas no se resuelven, simplemente se desactivan temporalmente para favorecer de otra forma y en otro momento, estableciéndose una especie de espiral cada vez menos controlable. Es necesario, según Walton (1998), que los atributos intelectuales y emocionales de los participantes, ejerzan influencia positiva para una resolución positiva del conflicto. Pero dicho esto, apresurémonos a añadir que la negociación no es una panacea ni un talismán; ni siempre es posible ni siempre es adecuada; en resumen, no todo es negociable; ahora bien, nuestra actuación debe ir encaminada a la consecución de los objetivos a través del diálogo. Si se intenta negociar sobre creencias y valores, la probabilidad de hacer concesiones prácticamente no existe. Se podrá tener una u otra opinión sobre los derechos humanos, las ideologías políticas o la pena de muerte, pero según Serrano y Rodríguez (1993), difícilmente serán objeto de negociación.

Por otra parte, no todos los conflictos deben resolverse mediante negociaciones; en la vida política y social se generan conflictos que se pueden calificar de positivos, por cuanto propician cambios sociales constructivos y traen innovaciones sin las cuales sería imposible el cambio social. Detrás de posiciones teóricas o prácticas que niegan la positividad del conflicto, subyacen representaciones y actitudes conservadoras en el peor sentido del término, el de la negación del progreso social.

No obstante, sería ingenuo presentar la negociación como un conjunto de acciones siempre orientado a la resolución del conflicto; nada más erróneo. Con frecuencia se negocia o se propician marcos aparente y formalmente negociadores, como coartadas ante terceros para generar una apariencia que se contradice con los hechos, para «ganar tiempo», o sencillamente, para disimular las verdaderas intenciones. En suma, la negociación en las organizaciones es tan manipulable y tan perversible como cualquier forma de actuación social.

Rubin, uno de los más reputados investigadores de la negociación, sentencia (Serrano y Rodríguez, 1993): «La negociación no es el re-

medio de todos los problemas; hay conflictos que no pueden y no deben resolverse mediante la negociación. La gente es extremadamente ingeniosa para inventar mejores formas de crearse a sí misma un laberinto de problemas. La negociación sigue siendo uno de los mejores inventos en respuesta a esta condición, una técnica que promete menos de lo que uno desearía, pero mucho más de lo que se obtendría sin ella.»

1.3. El juego de los actores

En la Teoría del Nivel de Aspiración se parte de que cada actor tiene un nivel de expectativas sobre el acuerdo final, el cual se encuentra inversamente relacionado con su nivel de concesiones. Es decir, a mayor nivel de aspiración, más dureza en la negociación. Como consecuencia de ello, cada actor orienta sus tácticas hacia las aspiraciones del resto de los actores, es decir, se dirigen a manipular el nivel de aspiración del oponente en orden a la obtención de mayores concesiones. La forma fundamental a través de la cual opera esta manipulación es crear la impresión de que se tiene un alto nivel de aspiración y que el actor se encuentra irremediabilmente comprometido con él (Alcaide 1987).

En muchos casos la conciliación como respuesta a la dureza exige que el oponente acepte un «status» inferior y una predisposición a rebajarse, ya que en caso contrario su respuesta será diferente a la sugerida por la teoría.

Para cada actor, cada alternativa está dotada de una utilidad que subjetivamente espera. Pues bien, la utilidad subjetiva esperada más baja aceptable de cada actor, define sus puntos dominados de resistencia, es decir, el límite inferior por debajo del cual no admite ninguna solución o alternativa. Por otra parte, la utilidad subjetiva esperada más elevada constituye el denominado punto de referencia de los actores.

De forma sintética, Alcaide afirma que el objetivo estratégico del negociador consiste en modificar el punto de resistencia del oponente, y para ello se despliegan un conjunto de tácticas que tienen como objetivo directo modificar las utilidades del adversario, ya que éstas son las más determinantes de su punto de resistencia.

Ante todo, es preciso señalar que la negociación existe porque existe un conflicto. La negociación pretende resolver un conflicto de

modo que la solución «negociada» sea satisfactoria para los implicados (Serrano y Rodríguez, 1993).

Ciertamente el deseo de las partes de llegar a un acuerdo es una condición imprescindible para el desarrollo del proceso de negociación. Si la negociación supone un encuentro entre las partes, el resultado de su confrontación como consecuencia de una divergencia constatada, exige que las partes deseen lograr un compromiso sin olvidar en ningún momento el objetivo a atender. Presionar, exigir y competir para conseguir el objetivo deseado, mostrando al mismo tiempo la intención de realizar concesiones en aras del acuerdo, es la base de toda estrategia negociadora entre los actores.

A lo largo del proceso de negociación, las partes intentarán lograr un acuerdo que sea lo más ventajoso posible para sus propios intereses, y para ello cada parte intentará presionar a la otra en sus exigencias hasta llegar a un punto «el denominado punto de resistencia», en que ya no podrá presionar más porque llegado al mismo, a la otra parte le interesa más romper la relación que aceptar lo que le están proponiendo (Munduate y Martínez, 1994).

1.3.1. *El Poder*

Cuando los estudios de la negociación abordan directamente el tema del poder, según Alcaide (1987), éste se concibe como posesiones cuantificables de mercancías de intercambio. Bajo esta perspectiva, el poder es considerado como un factor contextual y el poder cognitivo o subjetivo es implícitamente analizado como un mero reflejo de estas condiciones objetivas.

Cada negociador trata de convencer a la otra parte de que posee la mayor parte de las mercancías de intercambio o recursos. La táctica crítica consiste en manipular la percepción del poder. A través de tácticas como la exageración y la argumentación, los negociadores tratan de crear una redefinición mutuamente aceptable de la relación de poder que sea lo más beneficiosa posible para cada parte. La tarea del negociador consiste en crear o transformar el contexto negociador en una representación cognitiva del poder de negociación. Más concretamente, su tarea consiste en hacer ver o en convencer al oponente de que él controla los recursos —poder situacional— y de que se encuentra dispuesto a utilizarlos. Esta acción manipuladora determina en última instancia el poder de negociación de un actor. Los negociadores, explícitamente o implícitamente, adoptan una imagen o concepción de las relaciones de poder; esta imagen, a menudo inconsciente, juega

un papel de suma relevancia en los esquemas de interpretación que los actores aplican a la negociación.

Las relaciones que aparecen entre el poder de negociación y la acción táctica, son sugeridas por el hecho de que la teoría de la dependencia estipula que el poder de una parte se encuentra basado en la dependencia de la otra.

La paridad de poder en el proceso de negociación contribuye, según Walton (1998), en sumo grado al éxito. Percibir desigualdad de poder mina la confianza, inhibe el dialogo y disminuye la probabilidad de que haya un resultado constructivo. La desigualdad tiende a disminuir la confianza en ambos extremos de la relación desequilibrada.

En el ámbito del proceso de negociación, el poder de coacción se utiliza para conseguir mayores concesiones del oponente, siendo preciso distinguir entre potencial coercitivo y el empleo de la coacción como la capacidad de reducir los beneficios que se otorgan a la otra parte en la negociación, bien eliminando algunos de los recursos o añadiendo nuevos costes que reducen el beneficio global del otro (Alcaide, 1987).

El elemento crucial de las tácticas punitivas es la amenaza. La amenaza es la comunicación del intento de realizar el daño al otro. Es un modo, por tanto, de poner sobre la mesa el potencial coercitivo para evitar los costes de llevar a cabo el daño anunciado. Dada la premisa de que el daño real reduce la dependencia del otro, la amenaza se convierte en un medio de preservar los propios intereses; quiere esto decir que la amenaza es un modo de influencia barato, ya que hace innecesario el daño real.

1.3.2. *Los Ritos y Ceremonias*

Se trata de los aspectos más físicos del simbolismo resultando ser dramas sociales con «*rôles*» bien definidos que los actores representan una y otra vez en ocasiones similares. Implican un conjunto de actividades relativamente planificadas y elaboradas, llevadas a cabo a través de la interacción social, generalmente dirigidas a una audiencia y con múltiples consecuencias sociales. Tales acontecimientos dramáticos al requerir planificación y al tener un carácter generalmente público, se convierten en fenómenos relativamente fáciles de detectar y anticipar. Los rituales de intercambio social, según Alcaide (1987), se dan en las relaciones entre jefes y trabajadores, viejos y jóvenes, pro-

fesionales y personal de apoyo, hombres y mujeres, empleados de la empresa y personas del exterior, etc.

2. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se entiende por Negociación Colectiva laboral, siguiendo a Del Rey Guanter (1995), el «proceso de adopción de decisiones o acuerdos por el cual los representantes de la parte económica (empresario, dirección de la empresa, etc.), y de la parte social (sindicalistas electos, trabajadores, etc.), previo conocimiento de la relación y atribuciones en el proceso, diseñan un «JUEGO DE REGLAS» que permitan ordenar los términos sustantivos y procedimentales de la relación individual de trabajo.

La Negociación Colectiva tiende a convertirse en el instrumento cuyo resultado posibilita la ordenación y gestión de las competencias de las RI, fijando la distribución de unidades y poderes negociales con variantes organizativas y mecanismos de ordenación, para superar las eventuales colisiones o confrontaciones entre normas convencionales colectivas y explicar el «JUEGO DE REGLAS» del sistema (Casas Baamonde, 1996).

Mediante la Negociación Colectiva, se fija un precio de la fuerza de trabajo y del resto de las condiciones que más estrictamente rodean la «compraventa» que se desarrolla en el ámbito del contrato de trabajo: tiempo de trabajo, remuneración salarial y determinación de tareas y funciones como grandes componentes de esta vertiente. El establecimiento de mínimos y máximos al respecto, así como el logro de un determinado grado de homogeneización y regularidad en tales condiciones de trabajo, va a ser el primer y fundamental objetivo de los sindicatos en su proceso de reivindicación en la Negociación Colectiva.

Una de las funciones de evolución más reciente y significativa, es la que podemos denominar «managerial» u «organizacional». Con ella se pone de manifiesto el hecho de que la Negociación Colectiva va dando progresivamente relevancia a los aspectos organizacionales en la empresa, perdiendo su carácter «extra o para-organizacional» que la va a caracterizar (Del Rey, 1995).

Otra importante función es la que podríamos denominar gubernamental. Con la Negociación Colectiva, en opinión de Del Rey Guanter (1995), se trata de desarrollar un instrumento de autogobierno del SRI, unas «REGLAS DE JUEGO» en terminología utilizada por Dunlop (1958), Kochan, Katz y McKersie (1993), Salamon (1998), Hyman

(1981), etc... y un «JUEGO DE REGLAS» en la terminología adoptada en este trabajo, por medio de las cuales los poderes socioeconómicos presentes en el ámbito laboral establecen periódicamente los términos de sus mutuas relaciones.

2.1. Marco, estructura y tipos

La Negociación Colectiva, como otros aspectos de negociación, es ante todo una forma de interacción social que supone necesariamente la presencia activa de dos o más partes entre las cuales se da una relación de interdependencia, en cuya base y como elemento motor del proceso negociador aparece un conflicto potencial o actual que requiere una resolución; este conflicto de intereses por el contexto en que se expresa, se torna interdependiente y solamente de una intervención a varias bandas puede obtenerse la neutralización del mismo. Pues bien, como en toda situación de interacción social, se producen una serie de fenómenos básicamente psicosociales: interrelaciones de poder, configuración de sistemas representacionales y actitudinales entre las partes, orientaciones motivacionales de sujetos y grupos, etc.

La Negociación Colectiva se da entre organizaciones y dentro de las mismas, de tal modo que puede hablarse de una interrelación entre aquélla y la conducta organizacional.

Las Teorías de las Organizaciones por razones básicamente conceptuales, según Serrano y Rodríguez (1993), no han estado siempre preparadas para afrontar toda la problemática de la Negociación Colectiva, entre otros motivos por la incomprensión del sentido social del conflicto. Sólo en la década de 1960 comenzó a entenderse como un fenómeno estructural de la sociedad, consecuencia del mismo desarrollo industrial, con resultados positivos y negativos, sin tener que ser siempre disfuncional. Esta nueva caracterización del conflicto en cuanto a su sentido, forma y consecuencias, avanzaba unos ciertos elementos para estudiar aquellos fenómenos derivados socialmente de él, aunque distintos cualitativamente, como es el caso de la negociación.

En general, las Teorías Organizacionales se han movido fundamentalmente en torno a tres modelos: el modelo de conflicto, el modelo de cooperación y el modelo de negociación; este último no sólo se asienta en bases más reales, sino que permite una integración de los otros modelos y posibilita el desarrollo de estrategias orientadas a la intervención organizacional.

Ante todo, entre las organizaciones se da una estructura de interdependencia de intereses, lo que posibilita la aparición y el sentido de los procesos negociadores, sin por ello negar la existencia de diferencias interorganizacionales ya sean diferencias calificables como objetivas o percibidas como tales. Subyace una caracterización del conflicto más allá de la vieja dicotomía «funcionalidad *versus* disfuncionalidad», en función de sus consecuencias para todos los implicados y la conveniencia social de dirigirlo y neutralizarlo. Finalmente, uno de los conceptos centrales para entender la interacción organizativa va a ser el del poder, no tanto definido como atributo, sino como relación social dinamizadora de la toma de decisiones de las organizaciones.

Partiendo del modelo-esquema de Kochan de 1980 (Serrano y Rodríguez, 1993) para el estudio de la Negociación Colectiva y bajo la visión de un Modelo Sistémico, proponemos modificaciones al mismo según el esquema que se indica seguidamente, ya que creemos que hay aspectos que el autor citado no contemplaba en su modelo y que pensamos son de gran influencia en la gestación del proceso.

El nuevo modelo intenta ordenar de manera clara la secuencia de la Negociación Colectiva y establecer las relaciones entre factores centrales de la misma, suponiendo un esquema conceptual con finalidad sistematizadora.

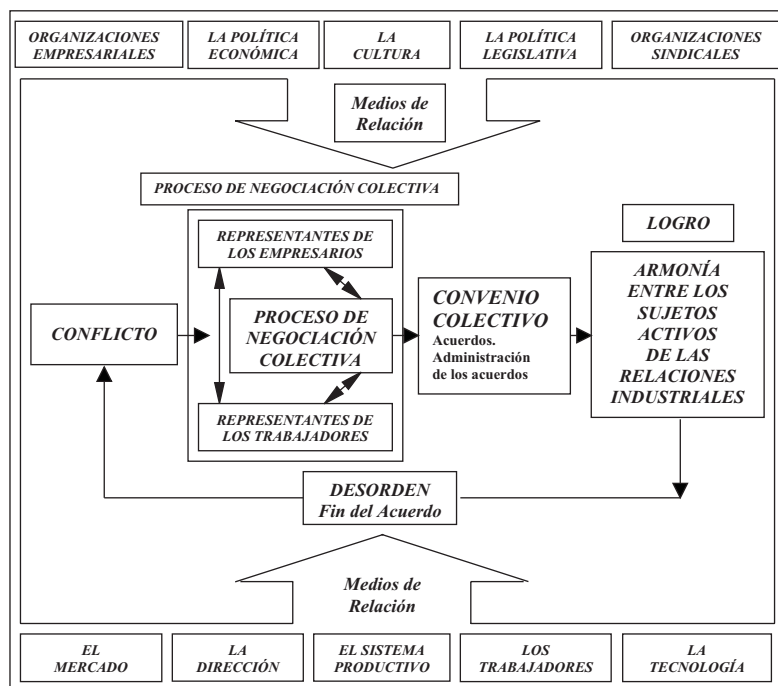
Desde la óptica evolutiva del análisis de las RI, el modelo de Kochan (1980) para la interpretación de la Negociación Colectiva, responde a una visión estática de los componentes del Sistema de Relaciones Industriales en el que el fin es el equilibrio entre los sujetos activos de las Relaciones Industriales, no teniendo en cuenta que es posible el desequilibrio (por interacción entre sus componentes), aflorando un DESORDEN que dé lugar a la aparición del conflicto.

Ahora bien, las Relaciones Industriales bajo la visión del Modelo Sistémico no son entendidas con una relación en la que los componentes que interactúan se encuentren en su estado estático, sino que la dinamicidad de cada uno de ellos da lugar a la readaptación continua al objeto de encontrar un estado armónico que satisfaga a sus sujetos activos.

Por ello, desde una visión sistémica de la Negociación Colectiva, ésta puede representarse según el gráfico seguidamente expuesto en el que no se debe interpretar el Conflicto como el punto cero del proceso de Negociación Colectiva sino como un componente de un «CONTINUO» en el que se encuentran tanto el objetivo del proceso de Negociación «ARMONÍA ENTRE LOS SUJETOS ACTIVOS DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES», como el proceso de Negociación.

El ambiente externo aparece como el primer elemento desencadenante del proceso, haciendo referencia al conjunto de aspectos contextuales de carácter político, económico y social que permiten explicar la aparición de la necesidad de iniciar la negociación.

Fig. 2 **Visión Sistémica del Proceso de Negociación Colectiva**



El proceso negociador como foco central del modelo, debe entenderse en el contexto de la dinámica de relaciones entre las partes divergentes que eventualmente conducirá a acuerdos aceptables para todos. Su consecuencia se expresará obviamente por cada uno de los negociadores, pero también van a implicar un cambio de relaciones entre las mismas organizaciones, e incluso en el interior de cada una de ellas, porque evidentemente la finalización formal o la firma del acuerdo no significa el fin de la relación; además del grado de satisfacción generada por los resultados, que casi nunca suele ser total, necesitará poner en funcionamiento mecanismos para administrar el acuerdo alcanzado, es decir, para controlar el exacto cumplimiento de

lo pactado e interpretar cláusulas o aspectos no totalmente nítidos y susceptibles de valoraciones diferentes.

El resultado de la Negociación Colectiva va a quedar reflejado en los acuerdos a que se ha llegado (Convenio Colectivo), acuerdos que pueden ser más o menos satisfactorios para las partes directamente en conflicto y para todos aquellos sectores sobre los que incida de modo indirecto. Por tanto, los resultados de la negociación serán valorados en función de la relación que guarden con las metas planteadas previamente por las partes. Sin embargo, parece necesario señalar que la finalización de la negociación no lleva aparejada necesariamente la finalización de la conflictividad puesto que al acuerdo es posible llegar por muchos motivos y no únicamente por convencimiento o satisfacción (Serrano y Rodríguez, 1993).

La Negociación Colectiva influye no sólo, como es obvio, sobre la política empresarial, sino sobre diversos aspectos relativos a la estructura y dinámica de la dirección de las empresas.

El término estructura de la negociación colectiva no viene siendo utilizado por la literatura especializada de un modo unívoco, empleándose al menos en una doble acepción. En sentido amplio, la estructura contractual comprende el marco en el que se celebra la Negociación Colectiva, las formas que adoptan las organizaciones de trabajadores y empresarios para la representación y defensa de sus intereses, y finalmente, las reglas procedimentales que los representantes de unos y otros siguen para alcanzar el acuerdo (Valdés Dal-Ré, 1995). Entienden este concepto Serrano y Rodríguez (1993), como el conjunto de vínculos que se establecen entre las organizaciones de empresarios y trabajadores; se trata de variables ligadas al hecho organizativo y que, dentro de un esquema metodológico clásico, poseen un carácter interviniente y mediacional.

Ojeda Avilés (1995) denomina estructura de la Negociación Colectiva al conjunto de instrumentos colectivos y sus relaciones formales e informales en un ámbito determinado. Bronstein (1989), entiende por estructura de la Negociación Colectiva en su acepción más general, el marco territorial, personal o funcional dentro del que se desarrolla la Negociación Colectiva, es decir, que se identifica con la unidad de contratación o el nivel de la negociación. Como ha puntualizado Sagardoy (1989), la noción de estructura incluye casi siempre las preguntas relativas a quién negocia y para quién se negocia.

La estructura negocial según Valdés Dal-Ré (1995) constituye el centro de distribución de los poderes contractuales, el lugar en el que los sujetos dotados de capacidad negocial proceden a transformar o

actualizar la abstracta legitimación que les ha sido atribuida en concreta facultad jurídica reguladora de las relaciones en el trabajo, repercutiendo en la médula del propio sistema de Negociación Colectiva, produciéndose así unos efectos que irradian a todo el sistema.

En toda Negociación Colectiva hay que distinguir en cuanto al ámbito, tres aspectos (Ojeda Avilés, 1995):

1. La Unidad de Representación.—Indica el ámbito de actuación que puede alcanzar un sujeto colectivo en virtud de su representatividad.
2. La Unidad de Negociación.—Indicativo del ámbito que las partes se reconocen.
3. El Ámbito de Aplicación.—Personas afectadas por el acuerdo.

En cuanto a la estructura podemos distinguir dos modelos básicos: la centralizada, donde predominan los acuerdos nacionales, o de sector, y la descentralizada, donde imperan los acuerdos de empresa o de ámbito inferior (Ojeda Avilés, 1995). El grado de centralización/descentralización de la Negociación Colectiva por su importante repercusión e implicaciones macroeconómica hacen de ella un factor de gran influencia.

El sistema centralizado se caracteriza principalmente por una alta presencia y actuación sindical y por un buen nivel de coordinación y consenso entre los actores que participan en el proceso de negociación. La centralización responde, según Rodríguez-Piñero (1985), a una táctica o respuesta a una situación de debilidad sindical. Las principales ventajas de la Negociación Colectiva centralizada provienen de la posibilidad de que los actores de la misma interioricen los problemas más importantes de la economía, aumentando la probabilidad de alcanzar la moderación salarial y por lo tanto incrementar el empleo cuando la demanda de trabajo y la competitividad exterior son restricciones importantes.

Un sistema descentralizado se caracteriza por una baja presencia sindical, inexistencia de coordinación y falta de consenso político y social. La descentralización total permite a las empresas adaptarse de manera muy flexible a los cambios del mercado y en consecuencia, adecuar con presteza sus costes laborales unitarios ante las modificaciones del entorno. La descentralización llevada hasta sus últimas consecuencias tiende hacia la negociación individual relegando a los sindicatos a un papel meramente consultivo y disminuyendo con ello el impacto sobre las condiciones agregadas del mercado de trabajo (Marco Aledo, 1995).

En cuanto al método podemos distinguir dos modelos básicos: a) la estática o contractual que según Ojeda Avilés (1995), es un procedimiento en el que las partes se reúnen, negocian, llegan al acuerdo y entonces se dispersan, para renovar sus negociaciones cuando surge la necesidad, bien porque el tiempo de expiración del acuerdo se aproxima, bien si no hay tiempo límite porque cada parte desea un cambio; b) la institucional o dinámica consistente en la creación de un cuerpo bilateral permanente, paritario y presidido por una personalidad neutral.

La Negociación Colectiva en España, que durante la dictadura había llegado a ser estática, en abierta contradicción con la institucionalización corporativista del sindicalismo, fue abriéndose a los procedimientos dinámicos a través de las comisiones paritarias de vigilancia e interpretación del convenio (Ojeda Avilés, 1995).

2.2. El futuro

La nueva Negociación Colectiva ha de dar un vuelco en su eje de gravedad de regulación si quiere tener asegurado un lugar central en las RI del siglo XXI, de forma que deje de estar centrada exclusivamente en la ordenación de las condiciones de «compraventa» de la fuerza de trabajo —aspectos cuantitativos— (salario, jornada, etc.) incorporando —aspectos cualitativos— para ser también un instrumento organizacional de adaptación del factor trabajo a la organización del trabajo —y a la inversa—, siendo las condiciones laborales, variables dependientes de ese eje temático central (Del Rey Guanter, 1995).

La Negociación Colectiva para la etapa postindustrial necesita cuestionarse la vigencia total y global de la teoría jurídica actual de los Convenios Colectivos, preguntándose si no ha llegado el momento de proceder a su reconstrucción, paso necesario si tales bases teóricas han de ser un marco institucional apto para regular aquella nueva negociación.

Los cambios en la organización del trabajo y las consecuencias que ello está teniendo en el SRI, según autores como Kochan, Katz y McKersie (1993), Hyman y Streeck (1993), etc., hace que se esté operando y deba operarse tanto un cambio funcional en la Negociación Colectiva como una evolución en sus características definitorias.

No es posible pensar que una institución que nació y se desarrolló esencialmente bajo la «organización científica del trabajo» y de

la producción en serie a la que respondía, pueda seguir imperturbable en la turbulencia que produce la ruptura del trabajo en cadena y el paso a formas más grupales de producción, la eliminación de divisiones funcionales y la reorganización en torno a procesos que tengan más cerca los resultados directos al cliente, la necesidad de limitar la especialización aumentando la polivalencia horizontal y vertical de los trabajadores, el fin de la estabilidad del producto y del proceso productivo como principio, y por último, el imperativo de cambios constantes y diversificados en los procesos productivos consecuencia de la innovación tecnológica, etc. (Del Rey Guanter, 1995).

Ante cambios de tal calado, si la Negociación Colectiva quiere mantener en el siglo XXI el protagonismo que ha desarrollado en buena parte del siglo XX y seguir siendo el vehículo de participación ordenadora por excelencia de las RI avanzadas, debe hacer frente a una transición hacia una Negociación Colectiva postindustrial que ha de marcar una transformación en sus componentes fundamentales, incluyendo, cómo no, a la propia teoría jurídica del Convenio Colectivo. El éxito mayor de la Negociación Colectiva, su verdadero triunfo histórico llegará cuando, lejos de debilitarse por la autonomía individual, pueda mostrar su fortaleza favoreciendo esa individualización controlada.

Una de las características más importante y definitoria de nuestra Negociación Colectiva es que no ha tenido el protagonismo que es dable esperar de su condición de subsistema central, de motor de las RI, de forma que hemos tenido una negociación de regulación a impulso estatal, con un centro de gravedad ajeno en gran medida a las partes (Del Rey Guanter 1995).

La evolución negocial en el futuro deberá ir respondiendo a la cuestión de si el Convenio Colectivo, que se ha mostrado como un instrumento excelente de ordenación de condiciones de trabajo, puede ser también al menos en el nivel empresarial, un vehículo de ordenación de la gestión ordinaria de los recursos humanos, teniendo para ello presente componentes organizacionales y técnicos que hasta el momento han sido «outsiders», aunque no menos influyentes respecto al Convenio Colectivo.

Además la Negociación Colectiva debe ser la fuente esencial de regulación de las otras formas de participación que tradicionalmente han estado separadas de aquélla, monopolizada por la norma estatal. No se trata de negar el papel de esta norma estatal, sino de articular la Negociación Colectiva como cauce normal de modulación de esas

formas de participación en consonancia con las características individuales del ámbito de aplicación.

Para Del Rey Guanter (1995) ha de privilegiarse la eficacia del Convenio en cuanto instrumento de gestión por encima de otros valores o principios más clásicamente contractuales como puede ser la estabilidad contractual; el valor contractual de la estabilidad ha de ser relativizado y limitado en favor de otro valor contractual que ha de tener más relevancia en la actual dinámica de la RI como es la adecuación continua de la regulación convencional a las circunstancias específicas del sector o empresa al que se ha de aplicar el Convenio Colectivo. El Convenio ha de ser menos norma, en el sentido de dar una relevancia menor a los valores codificadores y uniformizadores provenientes de la juridificación estatalista, perdiendo su ósmosis con la norma estatal, y acentuando su variabilidad, su diversidad y su adaptabilidad a las exigencias producto de las necesidades de los nuevos tiempos.

Bibliografía

- ALARCON, M. (1995): «La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos», en ALARCON, M. y DEL REY, S.: *La reforma de la Negociación Colectiva*. Madrid, Marcial Pons.
- ALCAIDE CASTRO, M. (1987): *Conflicto y poder en las organizaciones*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ALONSO OLEA, M. (1994): *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid, Civitas.
- BRONSTEIN, A. (1989): *La Negociación Colectiva en España desde una perspectiva internacional*. Madrid, Relaciones Laborales I.
- CASAS BAAMONDE, M. E. (1991): *La individualización de las Relaciones Laborales*. Madrid, Relaciones Laborales II.
- (1996): *La reforma del Derecho del Trabajo*. Madrid, Relaciones Laborales I.
- CLEGG, H. (1985): *El sindicalismo en un sistema de Negociación Colectiva*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DAHRENDORF, R. (1979): *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid, Rialp.
- DEL REY GUANTER, S. (1995): *La dimensión de la empresa en la reforma de la Legislación Laboral de 1994*. Valencia, Tirant lo Blanch.

- (1995): «Transformación del sistema de Negociación Colectiva y refundación de la Teoría Jurídica de los Convenios Colectivos», en ALARCÓN, M. y DEL REY, S. (1995): *La reforma de la Negociación Colectiva*. Madrid, Marcial Pons.
- DUNLOP, J. (1958): *Industrial Relations Systems*. Boston, Harvard Business Press.
- FOX, A. (1974): *Beyond contract: work, power and trust relations*. London, Faber.
- FUENTES RODRÍGUEZ, F. (1995): *El papel del Convenio Colectivo tras la Reforma Laboral*. Valencia, Tirant lo Blanch.
- HYMAN, R. (1981): *Relaciones Industriales: una introducción marxista*. Madrid, Blume.
- HYMAN, R.; STREECK, W. (1993): *Nuevas Tecnologías y Relaciones Industriales*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- KERR, C.; STAUDOHAR, P. (1988): *Industrial Relations in a new age*. San Francisco, Jossey-Bass.
- KOCHAN, T.; KATZ, H.; McKERSIE, R. (1993): *La transformación de las Relaciones Laborales en los Estados Unidos*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MARCO ALEDO, M. (1995): *Negociación Colectiva en España y resultados macroeconómicos*. Madrid, Relaciones Laborales II.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V. (1995): *La Relación Ley-Negociación Colectiva en la Reforma de la Normativa Laboral*. Madrid, Relaciones Laborales II.
- MERCADER, J. (1994): *Estructura de la Negociación Colectiva y relaciones entre convenios*. Madrid, Civitas.
- MONTOYA MELGAR, A. (1996): *Derecho del Trabajo*. Madrid, Tecnos.
- MUNDUATE, L.; MARTÍNEZ, J. (1994): *Conflicto y Negociación*. Madrid, Eudema.
- OJEDA AVILÉS, A. (1995): *Derecho Sindical*. Madrid, Tecnos.
- RODRÍGUEZ PIÑEIRO, M. (1985): «Negociación Colectiva y acuerdos sociales». Madrid, Papeles de Economía Española, n.º 22, págs. 282-301.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. (1989): *Hacia una concepción positiva de la flexibilidad laboral*. Madrid, Relaciones Laborales I.
- SAINZ DE DIEGO, R. (1994): *El sindicato*. Madrid, Ediciones SM.
- SALAMON, M. (1998): *Industrial Relations*. London, Prentice Hall.
- SERRANO, G.; RODRÍGUEZ, D. (1993): *Negociación en las organizaciones*. Madrid, Eudema.

- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1995): «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la Negociación Colectiva», en ALARCÓN, M. y DEL REY, S. (1995): *La reforma de la Negociación Colectiva*. Madrid, Marcial Pons.
- WALTON, R. E. (1988): *Conciliación de Conflictos*, Madrid, Sistemas Técnicos de Edición.
- WEBER, M. (1988): *La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo*, Barcelona, Península.
- WOOD, S. (1978): «Ideology in Industrial Relations Theory». Londres, *Industrial Relations Journal*, vol. 19, págs. 42-56.

Segunda ponencia

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PODER JUDICIAL:
UN PANORAMA DE LA JURISPRUDENCIA RECIENTE
SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO**

AURELIO DESDENTADO BONETE

Magistrado del Tribunal Supremo

SUMARIO

1. Negociación colectiva y poder judicial.—2. Los tipos de acuerdos colectivos: a) *La recepción del convenio extraestatutario*. b) *Otros tipos de acuerdos*.—3. El problema del ámbito del convenio y las especialidades de algunas unidades de negociación: a) *El problema de las unidades empresariales complejas con dirección común*. b) *La inclusión de los pensionistas en el convenio*. c) *La determinación del ámbito funcional: algunos casos difíciles*.—4. Posición del convenio en el conjunto de las fuentes del Derecho del Trabajo: a) *La vinculación del convenio a la Constitución y al principio de igualdad*: 1.º El complemento de antigüedad y los contratos temporales. 2.º La diferencias de trato en el momento de la contratación: la doble escala salarial. b) *La vinculación a la ley. El equilibrio del convenio y los límites salariales en las leyes de presupuestos ¿Hay un espacio de regulación reservado al convenio colectivo?* c) *Convenio colectivo y contrato de trabajo*.—5. Las partes negociadoras y el deber de negociar.—6. La administración del convenio.—7. Concurrencia y sucesión de convenios colectivos: a) *Concurrencia: algunos casos especiales*. b) *Sucesión de convenios colectivos: la modificación «ante tempus» de un convenio colectivo y el alcance de la ultraactividad*.—8. La impugnación del convenio colectivo: a) *Legitimación*. b) *El problema de la carga de la prueba de los hechos determinantes de la legitimación para negociar*. c) *La coordinación de las distintas impugnaciones: litispendencia y cosa juzgada*.

1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PODER JUDICIAL

El título de la ponencia que me corresponde desarrollar se refiere a la negociación colectiva y al Poder Judicial. Entiendo que con ello se está aludiendo sin duda a los problemas de la negociación tal como se manifiestan en la sentencia, es decir, a las decisiones de los jueces sobre los litigios que versan sobre los convenios colectivos. De esto voy a hablar aquí y hay que empezar reconociendo que el papel de la sentencia —de la doctrina jurisprudencial— en la configuración del modelo de negociación colectiva es relativamente modesto. La sentencia no tiene la capacidad innovadora de la ley y tampoco la capacidad de construcción dogmática de la doctrina científica. Pero es el lugar donde se manifiestan y se solucionan los problemas reales, donde la norma se «encarna» y donde lo general se hace particular, sometiéndose a la prueba de la realidad.

Por ello, sólo hay una forma de abordar el tema que se me ha propuesto: realizar un recorrido por la doctrina judicial. Ese recorrido tiene que ser necesariamente selectivo, dado el tiempo disponible. Me centraré en la doctrina más reciente del Tribunal Supremo. Para un desarrollo más amplio remito al libro que publiqué en 1998 con la profesora Valdés de la Vega sobre la negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo.

El desarrollo de la ponencia comprende siete puntos: 1) los tipos de convenios colectivos, 2) las particularidades de algunas unidades de negociación y el ámbito del convenio, 3) la legitimación para negociar, 4) la posición del convenio colectivo en el sistema de fuentes, 5) la Administración del convenio, 6) la sucesión y concurrencia de convenios colectivos y 7) los problemas procesales de la impugnación de los convenios.

2. LOS TIPOS DE ACUERDOS COLECTIVOS

a) La recepción del convenio extraestatutario

La admisión del convenio extraestatutario, que configura un sistema abierto de negociación colectiva, no es una novedad, pues tanto el Tribunal Constitucional (STC 109/1989) como la Sala de Conflictos Colectivos del Tribunal Central de Trabajo habían reconocido ya que el convenio estatutario no agota el derecho a la negociación colectiva del art. 37 CE. La STS 4.^a 30-5-1991 (RJ 5233) aplicó también expresamente este criterio.

Pero ese reconocimiento, que ha dado sin duda flexibilidad a nuestro sistema de negociación, plantea algunos problemas:

1.º El primero es el de la configuración jurídica del convenio extraestatutario, que tiende a verse como un negativo del convenio estatutario. Es pacífico que el convenio extraestatutario no tiene eficacia personal general. Pero su eficacia personalmente limitada puede ampliarse a través de adhesiones individuales de los trabajadores. En este sentido y reiterando anterior doctrina, se han pronunciado las SSTS 4.^a 30-3-1999 (RJ 3779) y 8-6-1999 (RJ 5208). En esta última se dice además que el convenio extraestatutario es una modalidad optativa, pues puede firmarse por un sindicato que tiene representatividad para firmar un convenio estatutario.

Hay, sin embargo, desacuerdo en la doctrina científica en cuanto a la eficacia jurídica del convenio colectivo extraestatutario. El problema consiste en determinar si este tipo de convenio tiene una eficacia normativa o meramente contractual. La Sala 4.^a del Tribunal Supremo se ha mostrado favorable a la eficacia contractual (SSTS 22-10-1993, RJ 7856, 17-10-1994, RJ 8776, y 14-12-1996, RJ 9462). En dos sentencias más recientes se advierten algunas consecuencias de esta opción. Para la STS 4.^a 25-1-1999 (RJ 896) «la ultraactividad de los convenios colectivos, establecida en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto a las cláusulas normativas de convenio ya vencido, sólo es predicable respecto de los que hayan sido negociados y concluidos con los requisitos y trámites establecidos en el Título III del propio Cuerpo legal». Por ello, la sentencia concluye que los trabajadores no tienen un derecho a la percepción de los complementos salariales establecidos en el convenio extraestatutario fuera del ámbito temporal de vigencia de ese pacto, añadiendo que tampoco puede fundarse el mantenimiento del derecho en una condición más beneficiosa adquirida, porque «no podría producirse el nacimiento de esta condición más beneficiosa cuando los complementos salariales de-

vengados por los trabajadores eran consecuencia de un pacto, suscrito en el ejercicio de la libre autonomía de la voluntad, que expresamente preveía su duración temporal, sin que hubiera razón alguna para mantenerlo después de haber expirado, en contra de lo pactado».

En la misma línea hay que citar las SSTS 4.^a 16-2-1999 (RJ 1804) y 11-5-1999 (RJ 4719) sobre el llamado caso ERCROS: los acuerdos de empresa no formalizados —es decir, no negociados de acuerdo con el procedimiento del ET y no publicados oficialmente— no tienen eficacia normativa y, por tanto, no pueden afectar a lo previsto en un acuerdo de conciliación en conflicto colectivo que se asimila a un convenio estatutario.

Sin embargo, no siempre se extraen todas las consecuencias de la atribución de esta naturaleza contractual al convenio extraestatutario. Así la STS 4.^a 30-11-1998 (RJ 10047) resuelve un conflicto entre un convenio extraestatutario y otro estatutario con la regla del art. 3.3 ET para los conflictos entre normas, cuando la regla que rige la concurrencia entre norma y contrato es la del art. 3.1.c) ET, que impone la aplicación del contrato en lo más favorable de forma acumulativa.

2.º Otro problema importante es el de las relaciones entre el convenio extraestatutario y el estatutario desde la perspectiva de la negociación. En principio, la firma de un convenio extraestatutario no supone vulneración de la libertad sindical para las organizaciones sindicales que no han intervenido en su negociación o que han prestado su acuerdo (STS 4.^a 30-5-1991, RJ 5233), pero tampoco cierra la posibilidad de negociar un convenio estatutario. La empresa no puede negarse a negociar un convenio estatutario alegando, de acuerdo con el art. 89.1 ET, que hay un convenio extraestatutario vigente. Así lo afirma la STS 30-9-1999 (RJ 8395), para la que la referencia del art. 89.1 ET «sólo puede estimarse hecha al convenio «estatutario» y no a cualquier otro pacto de eficacia limitara distinto de los convenios regulados en el Estatuto de los Trabajadores, pues no conviene olvidar que el Título III del Estatuto se refiere exclusivamente a «los convenios colectivos regulados por esta Ley» (art. 82.3 y art. 90.1), de donde se deduce que el deber de negociar del art. 89.1 sólo se refiere a tales convenios y no a los extraestatutarios, lo mismo que, a la inversa, sólo la vigencia de convenios de aquella naturaleza podrán justificar el incumplimiento de tal deber, y no los extraestatutarios». Para esta sentencia sería «ilegítimo e inconstitucional que la existencia de un convenio extraestatutario pudiera utilizarse como un impedimento al derecho a la negociación colectiva en cuanto ésta forma parte esencial del derecho a la libertad sindical».

b) Otros tipos de acuerdos: acuerdos laborales y funcionariales, acuerdos de fin de huelga, planes de viabilidad, acuerdos-marco y acuerdos sobre materias concretas

Aparte del convenio extraestatutario la jurisprudencia se ha ocupado de otros tipos de acuerdos colectivos que tienen interés dentro del panorama general de la negociación colectiva. Éste es el caso de los acuerdos mixtos que incorporan en el mismo instrumento normativo una regulación de condiciones de trabajo de los funcionarios y del personal laboral de una Administración Pública. La STS 4.^a 24-1-1995 (RJ 1523) declaró que el orden social no es el competente para conocer de la impugnación de estos acuerdos cuando se han negociado conforme a la Ley 9/1987. Por su parte, el orden contencioso-administrativo los considera nulos, porque esa ley sólo permite los acuerdos o pactos sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios; la negociación con el personal laboral debe hacerse de conformidad con las normas del Estatuto de los Trabajadores (STS 3.^a 22-10-1993). En el mismo sentido las SSTS 12-12-1997 (RJ 9165) y 16-7-1998 (RJ 7021) excluyen la aplicación de un acuerdo mixto.

Los acuerdos de fin huelga (art. 8.2 del RDL 17/1977) se siguen admitiendo, pero su eficacia es discutida. La Sala 4.^a del Tribunal Supremo se inclina por reconocerles la eficacia general y normativa propia de un convenio colectivo estatutario, aunque no tengan esta naturaleza por haberse negociado sin seguir las reglas del Estatuto de los Trabajadores (SSTS 4.^a 28-6-1994, R 5496, 9-3-1998, 2372, y 2-11-1999, RJ 9183).

Un problema de interés ha surgido en relación con los acuerdos que aprueban planes de viabilidad incorporando cláusulas de contenido económico (p.e.: ampliación de capital). En estos casos la STS 4.^a 14-4-1999 (RJ 3374) ha reiterado la falta de competencia del orden social para conocer de las pretensiones para exigir el cumplimiento de este tipo de cláusulas: «la ampliación de capital a que se refieren las citadas partes, no es una materia propia del convenio colectivo, ya que «el artículo 37.1 de la Constitución Española cuida de calificar la negociación de laboral, y el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado 2, establece como materia propia a regular en los convenios colectivos las condiciones de trabajo y productividad así como la paz laboral». A la vista de estos preceptos —continúa diciendo la sentencia— es claro que la ampliación de capital es algo, por su propia naturaleza, ajeno a las condiciones de trabajo, productividad y paz laboral, y que únicamente es capaz de afectar a los trabajadores, en

cuanto pueda significar una consolidación de la empresa que garantice su permanencia en el trabajo, pero en principio es materia que fundamentalmente compete a la dirección empresarial y por ello el control de su cumplimiento queda fuera del ámbito jurisdiccional del orden social, como ya había declarado la STS 4.^a 1-7-1996 (RJ 5622).

En relación con los acuerdos-marco y acuerdos sobre materias concretas del art. 83 ET, la STS 4.^a 30-6-1998 (RJ 7021) precisa que, pese a su denominación, no tiene esta condición y no es un convenio laboral, sino un pacto de naturaleza política, el acuerdo firmado por los sindicatos con la Administración no en su condición de empleador, sino en la de poder público que interviene para fomentar el empleo. Por su parte, la STS 4.^a 9-7-1998 (RJ 6260), reitera la posibilidad, ya reconocida en sentencias anteriores, de acuerdos mixtos (marco y profesionales) y la reserva de la legitimación para negociarlos a las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal o autonómico. En este punto hay que mencionar también las SSTs 4.^a 22-9-1998 (RJ 7422) y 30-1-1999 (RJ 1118), sobre el ASEC estatal y el de Andalucía, que reconocen a estos acuerdos la condición de acuerdos sobre materias concretas y la legitimación para negociarlos de las organizaciones sindicales más representativas.

3. EL PROBLEMA DEL ÁMBITO DEL CONVENIO Y LAS ESPECIALIDADES DE ALGUNAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

a) El problema de las unidades empresariales complejas con dirección común

El Estatuto de los Trabajadores establece una división sin duda demasiado rígida entre unidades de negociación empresariales o inferiores y unidades de ámbito supraempresarial, que están pensadas en función del sector. Esta opción limitada plantea el problema de las denominadas unidades empresariales complejas, que pueden definirse como unas unidades formadas por varias empresas, con personalidad propia, pero vinculadas entre sí y sometidas a una dirección común. Éste es el caso de los grupos de empresas y de las Administraciones públicas integradas por diversos entes personificados de forma independiente, pero sometidos a alguna forma relevante de coordinación. En estos supuestos se plantea la necesidad de optar a efectos de legitimación por la regla del art. 87.1 ET o por lo previsto en los números 2 y 3 de este artículo. Las dos opciones presentan inconvenientes. Si se aplican las reglas del n.º 1 del art. 87 ET, la selección de la representación

de los trabajadores resulta muy compleja ante la dispersión de los órganos de representación unitaria y sindical. Pero si se opta por las reglas de los n.º 2 y 3 del art. 87 ET, se obliga a negociar al grupo o a las Administraciones Públicas a través de una asociación empresarial, lo que resulta disfuncional e incluso imposible para los entes públicos.

La doctrina de la Sala 4.^a del Tribunal Supremo no había sido uniforme. Existía una primera línea doctrinal que se inicia con la STS 4.^a 15-12-1993 (RJ 1165), sobre el convenio de la Seguridad Social, que se pronunciaba a favor de la consideración de estos convenios como convenios de empresa; criterio que siguen también las SSTS 4.^a de 27-4-1995 (RJ 3273) y 30-10-1995 (RJ 7930) para la negociación en los grupos de empresa. Pero en la STS 4.^a 8-10-1993 (RJ 7581) se apuntó una segunda línea interpretativa, que consideraba el convenio de grupo de empresa como un convenio de ámbito supraempresarial a efectos de aplicar la regla del art. 87.2 ET. En las SSTS 4.^a 30-4-1996 (RJ 3623) y 21-6-1996 (RJ 5221) se introduce una solución mixta con aplicación de reglas distintas a cada parte negociadora: la legitimación del art. 87.1 ET para la parte empresarial y la del art. 87.2 ET para la representación de los trabajadores. De esta forma, parecía que se había logrado una solución unitaria. Pero en dos sentencias posteriores vuelve a surgir la discrepancia. La STS 4.^a 28-10-1999 (RJ 8510) sostiene de nuevo la calificación del convenio de grupo como convenio de empresa, mientras que la STS 4.^a 14-6-1999 (RJ 5216) había aplicado las normas sobre la legitimación supraempresarial al convenio de la Administración del Estado. Por ello, el Pleno de la Sala en la STS 4.^a 21-12-1999 (RJ 528/2000), dictada en el caso del convenio de la Generalidad de Cataluña, tuvo que unificar de forma definitiva los criterios divergentes y lo hizo a favor del mixto, que es el que debe aplicarse con carácter general, «al margen de lo que pueda establecerse para grupos de empresa de estructura relativamente simple». La opción por este criterio se justifica por la analogía. Es de todo punto evidente —dice la sentencia— que estamos ante unidades complejas en el plano organizativo y por ello no se considera lógico «en un ámbito de esta extensión y complejidad obligar a que la legitimación se determine teniendo en cuenta la situación de los órganos de representación unitaria o sindical de cada organismo, centro directivo o centro de trabajo», como tampoco tendría sentido excluir aquí, sustituyéndolas por un criterio mayoritario puro, las reglas que el Estatuto de los Trabajadores establece a favor de la presencia de los sindicatos más representativos y de los sindicatos suficientemente representativos. La sentencia va acompañada de un voto particular que se pronuncia por la aplicación exclusiva del art. 87.1 ET, invocando también la analogía que sería mayor con el convenio de empresa, ya que el grupo de Administraciones pública y el

grupo de empresas se encuentra más próximo a ese tipo de convenio y la solución mixta se considera demasiado «creativa» dentro de los límites de la legalidad y demasiado compleja.

b) La inclusión de los pensionistas en el convenio

La negociación en situaciones de crisis ha incorporado medidas de reducción o eliminación de compromisos empresariales en relación con los complementos de prestaciones de la Seguridad Social. Esto ha planteado varios problemas. El primero se refiere a la posibilidad de regular estas cuestiones en el ámbito del convenio colectivo. La seguridad social complementaria es, desde luego, materia propia de la negociación colectiva, aunque no sin limitaciones, como muestra la experiencia histórica (Blanco Rodríguez, Casas Baamonde y Martín Valverde), la legislación sobre fondos y planes de pensiones y el propio art. 39.2 LGSS; un precepto hoy sin duda superado, pero que muestra el recelo tradicional hacia el convenio colectivo como instrumento de regulación de esta materia. La razón es clara: las medidas de la seguridad social complementaria —especialmente, en la rama de pensiones— tienen vocación de permanencia y el convenio colectivo es una norma temporal, muy sensible además a la coyuntura. En principio, un régimen de previsión complementaria establecido en un convenio colectivo puede ser modificado por otro convenio posterior. Pero esta conclusión presenta algunas dificultades en determinados supuestos. El más importante es el de la reducción o eliminación de prestaciones ya causadas, en particular de las pensiones. El primer límite deriva del 192.2 LGSS que prevé que cuando un trabajador haya causado derecho a una mejora periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento. El segundo puede relacionarse con la propia posición del pensionista ante el convenio colectivo ¿Puede disponer la representación social en la mesa del convenio de los derechos de los pensionistas?

La dificultad de la respuesta política surge porque los pensionistas ya no son trabajadores en activo; no eligen a los órganos unitarios de representación, ni influyen en el nivel de representatividad de las organizaciones sindicales. En estas circunstancias los pensionistas serían terceros a quienes no afectaría lo pactado en el convenio, precisamente porque hay un riesgo de que sus intereses no tengan la protección suficiente en una negociación que se enfrenta a exigencias de defensa del nivel de empleo. Sin embargo, se ha aceptado la inclusión de los pensionistas en el ámbito del convenio en atención al carácter institucional de la representación del sindicato que alcanza no sólo a las relaciones

laborales presentes, sino a las anteriores o, incluso, a las iniciadas después de la firma del convenio [SSTS 4.^a 14-7-1995 (RJ 6255) 26-2-1996 (RJ 1507), 20-12-1996, RJ 9812]. Esto conduce también a aceptar la reducción de los derechos causados en virtud del principio de modernidad: pues el convenio colectivo no se limita a establecer las mejoras, sino que también «puede modificarlas o incluso reducirlas, suprimirlas» (STS 4.^a 20-12-1996), aunque esta conclusión no se aplica al convenio extraestatutario (SSTS 4.^a 16-2-1999, RJ 1804 y 1-7-1999, RJ 1804). En esta última sentencia hay una indicación de interés, pues se excluye también la vía de la modificación por el art. 41 ET, argumentando que en el pacto debatido no se modifican condiciones de trabajo, pues «el personal pasivo no es trabajador».

Dos sentencias más recientes, sobre los carnés de transporte de pensionistas de RENFE —las SSTS 4.^a 25-1-2000, RJ 1310, y 17-4-2000, RJ 2768— introducen la referencia a un límite que puede operar como una garantía para los pensionistas. Se acepta que «las condiciones establecidas en convenio no son irreversibles», y que «quienes están legitimados para pactar ventajas sociales para la etapa de la jubilación o del retiro deben estarlo también para adaptarlas o modificarlas». Pero se añade que eso es posible «siempre que no se trate al grupo de pensionistas y jubilados de manera discriminatoria, o que el sacrificio o reducción que se les imponga no sea desproporcionado en relación con el de los trabajadores en activo». El tema es polémico y requiere más atención de la que podemos prestarle aquí. Con todo, parece que la situación de los pensionistas sólo tendrá una plena garantía cuando se cumplan las previsiones sobre la externalización de los compromisos de pensiones.

c) La delimitación del ámbito funcional: algunos casos difíciles (construcción vs inmobiliarias y pizzerías vs hostelería)

En los últimos años han continuado suscitándose problemas causticos en relación con la delimitación del ámbito funcional del convenio. Mencionaremos dos casos muy recientes. En la STS 15-6-2000 (r. 4006/99) se concluye que las inmobiliarias dedicadas exclusivamente a la mediación en operaciones de compraventa o arrendamiento no están incluidas en el convenio de la construcción, pese a que éste en un Anexo menciona expresamente a la empresas inmobiliarias y cooperativas de viviendas.

Otro caso de interés es el del convenio de elaboración de pizzas, que incluye no sólo las actividades de preparación de estos productos, sino también las de «degustación en el propio establecimiento». La

STS 27-3-2000 (r. 2497/99) considera que esta inclusión entra en el marco de regulación del sector de hostelería y se produce una concurrencia que debe resolverse excluyendo la actividad de degustación del convenio de elaboración de pizzas.

4. POSICIÓN DEL CONVENIO EN EL CONJUNTO DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

a) Vinculación del convenio a la Constitución y al principio de igualdad

1.º El complemento de antigüedad y los contratos temporales

El convenio colectivo, aunque surgido de la autonomía privada, es en nuestro Derecho un instrumento de regulación público. Por ello, está vinculado no sólo al principio de no discriminación, sino también al de igualdad. Esto significa, según la doctrina del Tribunal Constitucional, que no puede excluir de su ámbito de aplicación a los trabajadores temporales (STCO 52/1987) o introducir tratamientos diferentes no justificados en atención a la temporalidad del vínculo (STCO 177/1993). La vinculación del convenio por el principio de igualdad se ha afirmado también reiteradamente en la doctrina jurisprudencial (STS 4.ª 22-5-1991, RJ 6826, 13-5-1991, RJ 3909, 28-9-1991, RJ 7085, 14-10-1993, RJ 8051, 7-7-1995, RJ 5483...), pero han surgido problemas de aplicación en algunos puntos.

Uno de ellos es el del complemento de antigüedad en relación con el que se han planteado dos problemas. El primero se refiere a la posibilidad de excluir de este complemento a los trabajadores temporales. El problema no suele plantearse cuando la temporalidad tiene una duración corta, que impide la «maduración» del tiempo necesario para formar el derecho al complemento (trienios, etc.). Pero la expansión de la precariedad y las temporalidades «eternas» en algunas Administraciones públicas han hecho surgir esta cuestión en numerosos litigios. La respuesta depende de que la exclusión pueda tener una justificación objetiva y razonable en términos constitucionales y sin duda ello depende de la propia concepción del complemento de antigüedad. Esto explica algunas divergencias. En las SSTs 4.ª 31-10-1997 (RJ 7687) y 27-12-1997 (RJ 9638) se consideró válida la exclusión de los temporales, porque es materia disponible por el convenio (art. 25.1 ET) y el trato diferente se entiende que está justificado por la finalidad retributiva: fomentar la permanencia en la empresa, una finalidad que no existe cuando el contrato está previendo su propia terminación. Pero en las SSTs 4.ª 10-11-1998 (RJ 9544) y 4-12-1998 (9624) se im-

pone una concepción distinta: el trato diferente en el complemento de antigüedad no está justificado, porque la función del complemento es retribuir la experiencia acumulada.

Problema distinto es el que se plantea respecto a la posibilidad de computar el tiempo de prestación de servicios con contrato temporal a efectos de antigüedad u otros derechos del trabajador cuando éste pasa a mantener una vinculación indefinida con el empleador. Este problema ya fue abordado y resuelto en casación ordinaria por las Sentencias de 12 de noviembre de 1993 (RJ 8684) y de 10 de abril de 1995 (RJ 3034) en el sentido de que cuando no existe extinción y el primer contrato se prorroga como indefinido, la antigüedad debe computarse desde el inicio de la relación, mientras que cuando existe extinción del primer contrato temporal con mantenimiento de la prestación de servicios sin solución de continuidad o con un intervalo de tiempo no significativo debe llegarse a la misma conclusión. Este criterio se ha mantenido en unificación de doctrina. Así, la STS de 7 de enero de 1996 (RJ 4122) reitera que «en el ámbito del Derecho del Trabajo es regla y principio general, admitido por la doctrina tanto científica como jurisprudencial, que si en un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin solución de interrupción temporal alguna, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, bien porque el trabajador continúe la prestación de sus servicios, bien concertándose en forma escrita el nuevo contrato, se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal». En el mismo sentido se pronuncia la STS de 22 de junio de 1998 (RJ 5785), que considera que un intervalo de menos de veinte días hábiles entre la extinción de un contrato temporal y la reanudación de la relación que luego fue indefinida no debe perjudicar el cómputo de la antigüedad desde el primer contrato. La Sentencia de 13 de octubre de 1998 (RJ 7429) ha aplicado este mismo criterio al cálculo de la indemnización por despido.

Esto no significa que deban computarse todos los servicios prestados. Las SSTS 4.^a 11-3-2000 (r. 1056/99) y 23-3-2000 (r. 762/99) han considerado válida una cláusula del convenio colectivo que interpretada literalmente excluía del cómputo a efectos del complemento de antigüedad los servicios previos prestados con nombramiento de funcionario interino. Se aprecia que esta regla no es contraria al art. 14 CE porque, en ese tratamiento se tiene en cuenta una circunstancia objetiva (el carácter no laboral de la relación previa), y ello es así «por expresa voluntad de los negociadores del convenio que, haciendo uso de la delegación expresa y particularmente extensa que les confiere el

art. 25 del Estatuto de los Trabajadores, han dispuesto las cosas de esta manera». La justificación es cuestionable, porque aunque se menciona una razón objetiva, no se fundamenta su razonabilidad en atención a la finalidad del complemento y el carácter de la relación anterior sólo formalmente es diferente de la laboral.

2.º *Las diferencias de trato en razón del momento de la contratación: la doble escala salarial*

Especial interés reviste la Sentencia de 22-1-1996 (Ar. 479), que examina una cláusula peculiar de gestión de la crisis económica en la empresa Hertz: el pacto por el cual, ante una situación de «pérdidas económicas sustantivas», se prevé que los trabajadores de nueva contratación percibirían únicamente el 80% de los salarios establecidos para el personal que ya prestaba servicios para la empresa. Para la sentencia, que sigue la doctrina de las SSTCO 76/1990 y 177/1993, no basta que sea lícito el fin perseguido por el trato diferente, sino que es «indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin». El trato diferente rompe el equilibrio entre retribución y trabajo en función de un dato tan inconsistente como la fecha de contratación. La existencia de un plan de saneamiento ante la situación de la empresa no es justificación suficiente para esta medida, porque no se trata de un sacrificio igual ante esa situación, sino de la previsión de un sacrificio superior para los futuros trabajadores de la empresa. El problema volvió a suscitarse en el caso Damm que resuelve la Sentencia de 18-12-1997 (Ar. 9617). La escala inferior de salarios para los trabajadores de nuevo ingreso trataba de justificarse por la empresa y las secciones sindicales firmantes del convenio en atención al principio de condición más beneficiosa y por la creación de nuevos puestos de trabajo. Pero la sentencia niega que este efecto de aumento del empleo se produzca como consecuencia de las previsiones del convenio y rechaza que el convenio anterior, dado su carácter normativo, pueda ser fuente de una condición más beneficiosa.

**b) Vinculación a la ley. El equilibrio del convenio y los límites a los incrementos salariales en las leyes de presupuestos
¿Hay un espacio reservado a la negociación colectiva?**

1.º *La exclusión de la doctrina del equilibrio interno del convenio*

La doctrina jurisprudencial ha reiterado que el convenio está sometido a la ley y que hay una relación de jerarquía dentro del siste-

ma de fuentes, con las particularidades del principio de norma mínima, que rige normalmente en la determinación de las condiciones de trabajo. El convenio debe respetar plenamente las normas legales de derecho necesario y sólo puede mejorar las condiciones de trabajo cuando éstas se definen como mínimos. Por ello frente a esta jerarquía no puede prevalecer la doctrina del denominado equilibrio interno del convenio colectivo, que inmuniza a éste frente a una declaración de nulidad parcial. Así lo declara, frente a alguna concesión anterior a esa doctrina, la STS 4.^a 22-9-1998 (RJ 7576). Se trataba de una cláusula de vinculación a la totalidad, a tenor de la cual las condiciones pactadas se consideraban «un todo orgánico e indivisible», por lo que el convenio sería nulo «en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos». Es una cláusula inequívoca, que organiza la garantía del equilibrio de forma muy enérgica. Pero la sentencia niega también enérgicamente que los órganos judiciales deban cumplir esta función, al menos de forma automática. En este sentido se afirma que no toda nulidad parcial es susceptible de romper el equilibrio interno del convenio y que este tipo de cláusulas otorgan al convenio «una desmesurada protección» que se convierte casi en una «inmunidad ante las impugnaciones parciales», porque ponen a los interesados en una alternativa radical de «todo o nada»: o bien instan la total nulidad del pacto o se abstienen de formular impugnación alguna, y si optan por la primera vía deben soportar el cúmulo de perjuicios e inconvenientes que la nulidad total comporta especialmente para los trabajadores. La solución de la sentencia va así más lejos de una negación pura y simple de la doctrina del equilibrio interno del convenio, porque en el caso decidido no se trata de una reconstrucción de ese equilibrio por vía interpretativa, sino que se niega la aplicación de una cláusula expresa de vinculación a la totalidad que prevé de forma expresa la nulidad completa del contenido en estos supuestos. Quizá por ello la resolución comentada se cuida de aclarar que de esta forma no se priva a estas cláusulas de cualquier tipo de eficacia y apunta la posibilidad de que una declaración judicial de nulidad parcial permita reabrir la negociación pese a lo previsto en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. También cabría plantear la posibilidad de una denuncia modificativa.

Un caso bastante espectacular sobre la vinculación del convenio colectivo por la ley es el que se examina en la STS 28-1-2000 (r. 1760/00): es nula por oposición al régimen legal vigente la cláusula que reserva la negociación colectiva sobre determinada materia a los sindicatos firmantes del convenio.

2.º *Los límites a los salarios en las leyes de presupuestos y el espacio de la negociación colectiva*

Hay otro problema importante en el marco de la relación ley/convenio colectivo: el determinar si el art. 37 CE garantiza un espacio de regulación a favor del convenio que la ley tendría que respetar. El problema se planteó con los límites previstos en las leyes de presupuestos para el crecimiento de los salarios del personal laboral de las Administraciones Públicas. Hay una larga serie de sentencias, que, siguiendo lo ya declarado por el Tribunal Constitucional (SSTCO 63/1986 y 96/1990), han aplicado estos límites (SSTS 4.ª 7-4-1995, RJ 3260, 8-6-1995, RJ 4772, 20-10-1997, RJ 1800, 10-2-1998, RJ 1800, 25-3-1998, RJ 3013, 16-2-1999, RJ 2596, 18-1-2000, RJ 950, entre otras), incluso cuando los límites afectan a convenios ya en vigor. Una sentencia más reciente —la de 29-5-2000, r. 3831/99— ha aplicado esta misma doctrina a la jubilación anticipada con contrato de sustitución en función de los límites de contrataciones previstas en la ley de presupuestos y en línea con lo que ya había declarado la STS 25-10-1995.

Entre estas sentencias merece especial atención la de 8-6-1995, que aborda el problema de la reserva por el art. 37 CE de un espacio propio del convenio colectivo frente a la ley. La sentencia afirma que en el ordenamiento español de las relaciones de trabajo no existe ni una reserva de competencias normativas a favor de los convenios colectivos por razón de la materia ni una preferencia competencial de los mismos por razón de la función; lógicamente no existen tampoco las correlativas restricciones competenciales para la Ley en relación con la autonomía colectiva, y añade que no hay una preferencia de la autonomía colectiva en razón a que la intervención de la ley puede provocar (un trato) menos favorable para un determinado grupo de trabajadores (en el caso, el personal laboral de la Administración frente al personal laboral en general). Pero ello no significa, según la sentencia, que «el legislador cuente con un margen ilimitado para alterar lo dispuesto en el convenio colectivo». En realidad, se considera que «lo acordado en los convenios colectivos puede ser modificado por el legislador siempre y cuando la modificación no tenga tal entidad que afecte al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva (artículo 53.1 CE)». La sentencia reconoce, sin embargo, que el legislador no cuenta con un margen ilimitado para alterar lo dispuesto en los convenios colectivos, pero justifica la intervención legislativa porque «se ha limitado a un ejercicio económico y ante una coyuntura en la que concurría notoriamente un fuerte descenso en la ocupación y una situación de peligro para el equilibrio económico». El problema

se plantea cuando los límites se mantienen en el tiempo y ante coyunturas que ya no pueden considerarse excepcionales.

c) Convenio colectivo y contrato de trabajo

La preferencia del convenio colectivo sobre el contrato individual ha sido afirmada por la doctrina constitucional incluso en un punto tan «individual» como la imposición de la jubilación forzosa. Pero hay algunos puntos en los que es difícil la demarcación y se plantea aquí también el problema de la reserva de un espacio de regulación: en este caso del contrato frente al convenio colectivo. Es la dialéctica entre «colectivización» e «individualización» en el establecimiento de las condiciones de trabajo, que ha adquirido una gran trascendencia práctica en determinadas materias, como el horario de trabajo. La STCO 105/1992 afirmó la preferencia excluyente del convenio frente a la autonomía individual «en masa» en un terreno arriesgado, donde el juego del principio de favorabilidad no está siempre claro. Luego, la STCO 208/1993 ha matizado esta doctrina, señalando que «sólo la falta de respeto y la elusión a las condiciones previstas en el convenio colectivo», en cuanto desconocimiento abierto de lo dispuesto en él, podría significar una lesión del derecho a la negociación colectiva como manifestación de la libertad sindical. Esta sentencia añade que la negociación colectiva «no puede anular la autonomía individual». «La libertad personal —continúa diciendo la sentencia— debe contar con un margen de actuación» y en este sentido afirma que la prevalencia del (convenio colectivo) sobre el contrato de trabajo... impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, pues el convenio no puede excluir «un espacio propio para la autonomía individual.»

¿Dónde está ese espacio? No es fácil apreciarlo cuando el convenio entra en la regulación de materias, en las que la medida de la favorabilidad, que puede abrir la vía para la individualización según el art. 3.1.c) ET, depende de juicios personales. En este sentido, tiene interés la STS 4.^a 16-7-1993 (RJ 5971) que decide sobre una cláusula incluida en los contratos individuales, por la que los trabajadores aceptaban un régimen de flexibilidad del horario, a instancia de la empresa, con dos horas de margen para la entrada y salida en determinados días. La sentencia considera que «no puede calificarse en los términos del art. 3.1.c) del ET, de condición menos favorable o contraria a las disposiciones legales la cláusula del contrato individual que acepta una limitada flexibilización tanto en la movilidad del horario como en el número de días, controlando así el trabajador al iniciar el

contrato las amplias posibilidades de modificación del horario a que el art. 36.1 puede dar lugar». El mismo criterio aplica la sentencia de 21-6-1994 (Ar. 6315) en un supuesto en el que se había pactado individualmente con los trabajadores, al margen del convenio, un complemento con la finalidad de facilitar la captación y estabilidad del personal para determinadas tareas especiales. Para esta sentencia «la dirección de la empresa puede proponer a los trabajadores condiciones de trabajo distintas a las establecidas en convenio colectivo, siempre que no sean contrarias o menos favorables que las de éste», pues «la aceptación de tales condiciones por parte de los trabajadores es un acto de autonomía individual de cuya validez no se puede dudar a la vista del art. 3.1.c) del ET». Y concluye señalando que «no existe, en suma, en nuestro ordenamiento una atribución de exclusiva a la negociación colectiva de sector o de empresa de la regulación de las condiciones de trabajo, que puede ser obstáculo a decisiones empresariales como la debatida en el presente litigio».

Más recientemente, aunque sin entrar en el fondo del asunto por falta de un presupuesto procesal, la STS 4.^a 18-11-1999 (RJ 9188) considera que la pretensión de que se reponga el horario general pactado en el convenio colectivo en lugar de los horarios individualmente pactados con los trabajadores es una pretensión que afecta directamente a intereses individuales legítimos de los trabajadores contratados, cuya vida de trabajo y fuera del trabajo (estudios, ocios, atenciones familiares, otras actividades profesionales) podría verse alterada por el resultado de un proceso en el que no han sido partes ni han tenido, por tanto, oportunidad de ser oídos. Para la sentencia «la consistencia del interés individual es tal en estas materias de horario de trabajo que no parece razonable desplazar sin más, íntegramente, su valoración al plano colectivo en casos como el presente en que lo que está en juego es una decisión que afecta a trabajadores singulares y no al conjunto del personal o a grupos de los mismos que rebasen el umbral de la dimensión colectiva».

5. LAS PARTES NEGOCIADORAS Y EL DEBER DE NEGOCIAR

En este punto no hay novedades destacables y se mantiene la doctrina sobre la distinción entre legitimación inicial, plena y decisoria, que recuerda la STS 4.^a 1-7-1999 (RJ 5272): aunque un sindicato tenga por sí solo legitimación plena, no puede aprobar un convenio si no respeta el derecho a negociar de todos los sindicatos con legitimación inicial. Por su parte, la STS 15-3-1999 (RJ 2917) ha reiterado la doc-

trina tradicional de la Sala, según la cual la legitimación para negociar ha de computarse en el momento en que se inicia la negociación. Un supuesto curioso es el que decide la STS 1-10-1998 (RJ 7801). Se trataba de un convenio colectivo estatal, en cuyo ámbito existían convenios autonómicos de aplicación preferente. En atención a ello, el sindicato demandante consideraba que la representatividad en el banco social de la comisión negociadora debía medirse deduciendo los niveles de esa representatividad autonómicos, en los que el convenio no tendría aplicación. La sentencia rechaza esta tesis, porque el convenio estatal es siempre potencialmente aplicable en todo su ámbito como consecuencia de las vicisitudes que pueden experimentar los convenios autonómicos y porque el convenio estatal no pierde su carácter por la concurrencia en ese caso «admitida» de un convenio autonómico, aparte de que en el supuesto examinado el convenio estatal preveía su aplicación supletoria en los ámbitos autonómicos.

Hay otras dos sentencias recientes que tiene interés recordar. La primera es la STS 4.^a 4-6-1999 (RJ 5068), sobre el convenio del espectáculo taurino. Se trata de un caso realmente insólito con una unidad de negociación en la que, sin duda por las características del sector, no se habían realizado elecciones y no había posibilidad práctica de que éstas se celebraran con carácter general, pese a lo cual se declara probado que existía un sindicato —el demandante— que «no alcanzaba el 1% de presencia en el ámbito de aplicación del convenio». En el proceso se impugnaba el convenio suscrito por unas organizaciones sindicales que acreditaban el 90% de la afiliación en aquel ámbito. La sentencia recurrida de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional había declarado que el convenio tenía eficacia general. Pero la Sala 4.^a del Tribunal Supremo casa esta sentencia y anula el convenio, por entender que una resolución judicial no puede sustituir a la regulación legal y las reglas sobre legitimación para negociar contenidas en el artículo 87 y concordantes del ET, que son de derecho necesario absoluto, no determinan la legitimación de las organizaciones sindicales en función de su nivel de afiliación, sino en atención al grado de representatividad acreditado en las elecciones a los órganos de representación unitaria. Esta conclusión es clara. Lo que resulta más curioso es lo que añade la sentencia *obiter dictum* sobre la posibilidad de negociar un convenio estatutario por un sindicato que tiene menos del 1% de representación, argumentando que, ante la inexistencia de otros sindicatos con representatividad, aquel sindicato tendría la mayoría absoluta.

La segunda sentencia es la de STS 4.^a 28-2-2000 (RJ 2246). Se refiere a la negociación de un convenio franja y admite que, en una empresa de ámbito nacional con varias secciones sindicales de un sindica-

to de categoría, éste tiene legitimación para negociar el convenio de franja. La sentencia reconoce que el artículo 87.1.2.º ET se refiere a las representaciones sindicales en el marco de la negociación en la empresa o en ámbito inferior y estas representaciones son las secciones sindicales, que tienen reconocido el derecho a la negociación colectiva en los términos previstos en la Ley (art. 8.2 LOLS). Pero considera que «hay que tener en cuenta que las secciones sindicales son meros órganos del sindicato y que a éste corresponde originariamente el derecho a la negociación colectiva en cuanto forma parte de la actividad sindical [artículo 2.2.d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en relación con el artículo 28 de la Constitución]. Por ello, en principio, la negociación directa por el sindicato o indirecta a través de sus secciones es un problema de régimen interno o, como en este caso, de oportunidad, pues no sería lógico que tuvieran que ejercitar el derecho dieciséis secciones y no el sindicato. Para la sentencia el problema de delimitar «la legitimación entre secciones y sindicato podría surgir cuando existiera un conflicto entre éstos sobre su intervención en la negociación colectiva, pero no cuando no existe discrepancia en este punto y cuando además la actuación del sindicato no sólo tiene el refrendo de los trabajadores, sino que además facilita la negociación en el plano instrumental, al eliminar el coste de la actuación conjunta de las secciones, que, por otra parte, no tendrían por sí mismas el necesario soporte de la legitimación, al ser secciones de centro y no de empresa».

El deber de negociar también ha sido objeto de atención en algunas sentencias recientes. En ellas se establece en síntesis que: 1.º en caso de conflicto entre compromisos de negociación y de no negociación ha de estarse al acuerdo posterior y de mayor amplitud en la unidad de negociación (oposición entre un compromiso de la comisión del convenio de un departamento ministerial y la del convenio único del personal laboral de la Administración del Estado), 2.º no hay obligación de negociar un convenio de franja cuando se ha iniciado ya la negociación en una unidad general (STS 4.ª 28-2-2000, RJ 2246) y 3.º hay obligación de negociar cuando se insta la negociación en un sector en el que existen varios convenios de empresa que no cubren la totalidad de la unidad de negociación (STS 4.ª 3-5-2000, r. 2024/99).

6. LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

La doctrina del Tribunal Constitucional ya había precisado que la comisión paritaria es un órgano de administración del convenio, que cuando actúa con funciones normativas tiene que cumplir las normas generales sobre la legitimación para negociar (SSTCO 73/1984 y

184/1991). La Sala 4.^a del Tribunal Supremo ha aplicado este criterio con reiteración (SSTS 4.^a 10-2-1992, RJ 1140, 26-4-1997, RJ y 9-7-1999, RJ 6161 y 28-1-2000, RJ 1320).

En la STS 4.^a STS 15-12-1994 (RJ 10097) se dice algo más: no es posible, en principio, la delegación por el convenio colectivo de funciones normativas en la comisión paritaria. La sentencia parte de la necesidad de distinguir entre las funciones que corresponden a la administración del convenio y aquellas cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen «una modificación de las condiciones de trabajo pactado» o «el establecimiento de nuevas normas». Esta distinción está próxima a la distinción entre norma y acto administrativo. Una decisión tiene un contenido normativo cuando introduce «una ordenación general que como tal innova el conjunto de reglas aplicables» y es un mero acto de administración cuando «se aplica una regla ya existente o simplemente se prevén determinadas vías de colaboración sin asunción de competencias normativas». En la STS 28-1-2000 (r. 1760/99) se considera que la función es de administración y no de regulación, porque no se autoriza a la comisión a crear nuevas categorías, sino «a definir las que el pacto recoge». Ésta sería una función de desarrollo normativo, pero la sentencia considera que la labor de la comisión no va a tener «carácter vinculante y convertirse en regla de obligado acatamiento». En realidad, si quiere aprobar un acuerdo con eficacia normativa hay que aplicar de nuevo las reglas del Título III sobre legitimación, procedimiento y publicación oficial.

7. CONCURRENCIA Y SUCESIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

a) Concurrencia: algunos casos especiales

En materia de concurrencia de convenios comienza ya a existir un cuerpo de doctrina importante, cuyas líneas generales se recogen en el trabajo ya citado sobre la negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo.

Me referiré aquí únicamente a las sentencias posteriores al año 1997. Dos de ellas —las SSTS 2-4-1998, RJ 3257 y 18-2-1999, RJ 2600— desarrollan la doctrina de la STS 4.^a 29-1-1997 (RJ 909), sobre la concurrencia entre el convenio del sector de seguridad y los convenios de determinadas empresas de ese sector. La STS 4.^a 2-4-1998 (RJ 3257) reitera la doctrina de la STS 4.^a 29-1-1997, en el

sentido de que el artículo 83 del convenio colectivo en su condición de acuerdo marco contiene una regla específica de conflicto, a tenor de la cual el conflicto entre las normas del convenio sectorial y el convenio de empresa debe resolverse «mediante la anulación de la norma del convenio de empresa que no respete los mínimos del convenio sectorial», lo que determina en ese caso un pronunciamiento de nulidad de actuaciones, pues no se había seguido el proceso de impugnación de convenio colectivo, sino el de conflicto colectivo.

En la STS 4.^a 18-2-1999 (RJ 2600) vuelve a plantearse el mismo caso, aunque esta vez alegando que, al haber perdido vigencia el convenio sectorial de seguridad desde 1-1-1997, no existía situación de concurrencia y no resultaba aplicable la regla de articulación del artículo 83.2 de dicho convenio. La sentencia rechaza esta tesis, porque considera que la cláusula del art. 83.2 del convenio sectorial es normativa y está prorrogada en su integridad, añadiendo que, de conformidad con la STS 4.^a 29-1-1997, la regla de articulación citada permite a las empresas negociar convenios concurrentes con el sectorial, pero sin que éstos puedan desconocer las condiciones mínimas establecidas en el convenio sectorial. Esta regla supone que la concurrencia no puede resolverse conforme al criterio de la norma más favorable en su conjunto (comparación global), sino mediante una comparación analítica dentro de cada materia que elimine las disposiciones del convenio de empresa que establezcan condiciones inferiores a las mínimas.

En la STS 4.^a 22-9-1998 (RJ 7576) se decide un caso en el que el convenio estatal había establecido también reglas de concurrencia específicas que desconocían las competencias que a los convenios sectoriales de ámbito inferior atribuye el art. 84.2 ET. La sentencia reconoce que los principios de articulación del art. 83.2 ET han resultado afectados por el art. 84.2 ET, que instaura una negociación más descentralizada, que se funda en la preferencia aplicativa del convenio posterior de ámbito supraempresarial inferior y esta opción no es disponible por los acuerdos-marco del art. 83.2 ET. Estas disposiciones sólo pueden aplicarse a los supuestos de concurrencia no incluidos en este precepto (convenios de empresa, convenios supraempresariales no comprendidos en el art. 84.2 ET y materias incluidas en el art. 84.3 ET).

En la Sentencia de 6-11-1998 (RJ 9822) se plantea y resuelve un problema clásico de la concurrencia durante la prórroga del art. 89.3: el convenio de empresa vencido, denunciado y con la unidad de negociación abandonada, deja paso al convenio del sector cuya entrada no puede evitarse con una cláusula de exclusión de los convenios de ámbito superior que sería contraria al artículo 37 de la Constitución.

También tiene interés el caso resuelto en la STS 1-10-1998 (RJ 7801) sobre la «cláusula de apertura» de un convenio estatal que prevé —quizá en difícil coordinación con el art. 84.2 ET— que los convenios colectivos autonómicos de carácter sectorial podrán entrar, si cumplen determinadas condiciones, en el campo de regulación del convenio estatal. Para la sentencia no se produce una afectación de las previstas en el art. 84.1 ET, porque ésta «presupone la afectación o alteración de las previsiones normativas de un convenio vigente por otro de ámbito distinto» y en el caso decidido es el propio convenio general el que apela a posibles convenios de distinto nivel. Más bien nos encontramos aquí ante el supuesto previsto en el art. 83.2 del ET, en el que «un convenio colectivo de ámbito general establece principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, previniendo la producción de vacíos de regulación mediante la fórmula de reservar al convenio nacional el papel de derecho supletorio de los convenios colectivos de Comunidad Autónoma».

b) Sucesión de convenios colectivos: modificación *ante tempus* de un convenio por otro del mismo ámbito y alcance de la ultraactividad

En la sucesión de convenios colectivos los problemas fundamentales se han centrado en la derogación del convenio *ante tempus* por otro convenio negociado en el mismo ámbito y en el alcance de la ultraactividad. El primer problema se aborda en la STS 30-6-1998 (RJ 5793), que da una respuesta favorable a la modificación. La sentencia comienza reconociendo que el sistema español no es un sistema de negociación permanente, pero afirma que tampoco es un sistema rígido que petrifique los acuerdos, haciendo imposible su modificación o admitiéndola sólo en supuestos excepcionales, como las cláusulas de «descuelgue» o el pacto novatorio del art. 41.2.3.º del Estatuto de los Trabajadores. La garantía del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores se refiere sólo a la afectación por convenio de ámbito distinto, pero no a la afectación por otro convenio del mismo ámbito. Esto no es más que el reconocimiento de que la negociación colectiva está sometida al principio general de modernidad que rige, con carácter general, la sucesión de las normas en el tiempo y que impone la derogación de la norma anterior por la posterior del mismo rango (art. 2.2 del Código Civil). La sentencia comentada considera que el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores no dice otra cosa cuando establece que los convenios obligan durante todo el tiempo de vigencia, porque la vigencia cesa con la derogación. Por otra parte, las reglas de

los arts. 41.2.3.º y 82.3.º del Estatuto de los Trabajadores sobre los pactos novatorios o de «descuelgue» no son excepciones a un pretendido principio de inderogabilidad, sino reglas específicas que están concebidas para supuestos en que la cláusula modificada tiene normalmente un ámbito distinto al de la decisión de modificación. Por último, se precisa también que la prohibición de las medidas de lucha colectiva sólo excluye la utilización de éstas como medio de presión, pero no impide que las partes negociadoras puedan de común acuerdo alterar lo convenido. Es ésta —dice la sentencia— «una libertad que tiene la norma estatal y que tiene el contrato, y no hay razón alguna para negarla al convenio colectivo». La conclusión es, sin embargo, polémica y así lo pone de relieve un voto particular, que sostiene la tesis de la inderogabilidad ante tempus del convenio a partir de una interpretación en esa línea del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. El voto se pronuncia por un refuerzo de las garantías de estabilidad y advierte, con alguna preocupación «hobbesiana», que la solución mayoritaria supone en la práctica la aceptación de «la negociación permanente con todos los inconvenientes que tal solución comporta», porque «si se admite la posibilidad de negociación —aunque no exista obligación de negociar— es obvio que acabarán imponiéndose distintas formas de forzar la voluntad de las partes, que no son necesariamente la huelga que abiertamente declare su motivación novatoria del convenio, ni el convenio colectivo». Con independencia de la posición que se comparta, lo cierto es que el debate afecta a un punto esencial de la configuración de nuestro sistema de negociación.

En relación con la ultraactividad, la STS 25-1-1999 (RJ 896), ya examinada (*supra* 2), aclara que la regla del art. 86.3 ET sobre la ultraactividad de las cláusulas normativas no es aplicable al convenio extraestatutario, cuya regulación puede ser sustituida por el convenio estatutario posterior, sin que aquélla pueda subsistir como condición más beneficiosa. La sentencia funda su conclusión en la temporalidad con que el propio convenio estatutario configuraba sus reglas. En otro caso la conclusión sería más polémica, pues el valor meramente contractual del convenio extraestatutario produciría condiciones más beneficiosas que en virtud del art. 3.1.c) ET subsistirían como más favorables en el marco de la posterior regulación estatutaria. El problema del alcance de la ultraactividad en función de la naturaleza de las cláusulas convencionales, que ya se había suscitado con anterioridad (SSTS 21-12-1994, RJ 10346, y 20-12-1995, RJ 9486) ha vuelto a plantearse en la STS 16-6-1998 (RJ 5398), que señala que las reglas sobre el ámbito subjetivo de aplicación del convenio han de considerarse normativas a efectos de la prorrogación de su vigencia conforme al art. 86.3 ET.

En algunas sentencias se ha reiterado la doctrina sobre el alcance del principio de modernidad y la no vinculación del convenio posterior por la regulación del anterior, con la posibilidad de introducir regulaciones regresivas (SSTS 19-1-1998, RJ 741, y 20-12-1999, RJ 10036). Más polémica puede ser la aplicación de esta solución a la sucesión de las denominadas «normativas laborales», que contempla la STS 2-12-1998 (RJ 10187) para un caso de regulación más restrictiva del derecho a la reincorporación de los incapacitados totales. Para la sentencia estamos ante una sucesión de convenios colectivos, en la que «rige el principio de modernidad... y si bien la doctrina jurisprudencial sobre la condición más beneficiosa prohíbe la reducción de ésta por actos unilaterales del empresario», el convenio colectivo puede sin ese límite modificar estas condiciones. Así es siempre que la «normativa laboral» pueda asimilarse al convenio colectivo estatutario, lo que no siempre es posible (STS 7-5-1992, RJ 3523). En otro caso lo que habría es una sucesión de acuerdos colectivos extraestatutarios donde el juego del principio de modernidad es más cuestionable (Sala Franco), aunque, en definitiva, el acuerdo posterior, aun de naturaleza contractual, puede modificar el anterior en la lógica propia de la novación.

8. LA IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

a) Legitimación para impugnar un convenio colectivo

El tiempo se termina, por lo que me limitaré aquí a apuntar las novedades más destacadas. Los criterios generales en orden a la limitación de la impugnación directa del convenio colectivo se han mantenido plenamente: sólo la Administración, los sujetos colectivos y los terceros pueden pedir la nulidad del convenio. Es una limitación arriesgada, pero que se ha considerado constitucional (SSTC 47 y 124/1988), pese a que supone un claro privilegio frente al régimen de impugnación del reglamento. Quizá la impugnación del convenio está demasiado cerrada en la legitimación y demasiado abierta en el tiempo. Para la impugnación por la Administración tienen interés las SSTS 4.^a 2-11-1993 (RJ 8349), 2-2-1994 (RJ 783) y 31-3-1995 (RJ 2353) que señalan que no está limitada por los plazos de los artículos 90.3 y 161.3 LPL. La STS 4.^a 22-12-1998 (RJ 377/99) ha aclarado que tampoco está obligada la Administración a abrir un trámite de audiencia sobre la decisión de impugnar el convenio. Pero la cuestión más importante en esta materia ha sido la relativa a la negación a los pensionistas —individualmente o través de una asociación— de la

condición de terceros a efectos de la impugnación por lesividad (SSTS 4.^a 20-12-1996, RJ 9812, 11. 3.1997, RJ 2309 y 9-2-1999, RJ 2483). Esta conclusión es coherente con la que se ha establecido en relación con la inclusión de los pensionistas en el convenio colectivo (*supra* 3).

Por otra parte, se ha reiterado que sólo son terceros los que no están incluidos en el ámbito de aplicación del convenio y, por tanto, una asociación empresarial que agrupa a los empresarios incluidos en el convenio no es un tercero a estos efectos (STS 4.^a 14-5-1998, RJ 4651).

b) Problema de la carga de la prueba de los hechos determinantes de la legitimación para negociar

Las SSTS 4.^a 17-2-1998 (RJ 1840), 3-3-1998 (RJ 2072) y 15-3-1999 (RJ 2917) han reiterado el criterio de la STS 4.^a (Pleno) 5-10-1995 (RJ 8667) sobre la carga de la prueba en el punto crucial de los hechos determinantes de la legitimación para negociar un convenio estatutario. Esa sentencia decidía un caso en el que no se había probado el nivel de representatividad de los sindicatos que suscribieron el convenio. Por ello, si la carga de la prueba de este dato correspondía a las organizaciones firmantes, el convenio debía ser anulado como convenio estatutario, mientras que en el caso contrario se imponía la desestimación de la demanda. La sentencia parte de la regla del art. 1214 CC y considera que, de acuerdo con la misma, el *onus probandi* de la falta del nivel de representatividad corresponde a «la parte demandante que la afirma como hecho nuclear de su pretensión de negar vigencia al convenio», rechazando expresamente que esa carga se atribuya a quien afirma que tiene el nivel de representatividad que le permite negociar. Se valora especialmente para fundar esta tesis que el convenio había superado el control de legalidad de la Administración y, por ello, tiene una presunción de validez que puede ser desvirtuada por la impugnación, pero «siempre que se acredite por quien demanda la concurrencia de los vicios que alega». La sentencia va acompañada de un voto particular que discrepa de la decisión mayoritaria, señalando que: 1) los hechos determinantes de la atribución de la representatividad que permite aprobar un convenio colectivo son hechos constitutivos de la eficacia general del mismo que deben probarse por la parte que afirma en el proceso esa eficacia general, y 2) no juega la presunción de legalidad del acto administrativo, porque la aprobación del convenio no es un acto de la Administración y esa presunción de

existir no alteraría la carga de la prueba una vez que se ha impugnado el convenio.

**c) La coordinación de las distintas impugnaciones:
litispendencia y cosa juzgada**

La excesiva apertura temporal de la impugnación del convenio colectivo plantea en ocasiones problemas importantes de coordinación de las diversas acciones ejercitadas. Un caso ilustrativo es el que decide la STS 4.^a 18-5-1998 (RJ 4655). Se trataba de un convenio que fue impugnado primero por una asociación empresarial, alegando la falta de representatividad suficiente de la organización patronal que había firmado el convenio, y cuando las actuaciones estaban pendientes de recurso de casación, se interpone nueva demanda de impugnación por otra asociación empresarial, alegando la misma causa de impugnación. La sentencia de instancia aprecia la litispendencia y esta decisión es confirmada por la Sala Cuarta, que introduce algunas matizaciones. La sentencia reconoce que, por el necesario efecto *erga omnes* de la sentencia que decide sobre la impugnación de un convenio colectivo estatutario, la litispendencia y la cosa juzgada operan sin necesidad de que se cumpla la exigencia de identidad subjetiva. Pero la sentencia, con cita del art. 86 LJCA/1956, señala que el criterio general que afirma que la cosa juzgada no debe variar en función del sentido material del fallo tiene que matizarse en estos casos. Así, mientras que el pronunciamiento que anula el convenio tiene alcance general, porque elimina la norma impugnada y la expulsa del ordenamiento jurídico privando de toda eficacia a una nueva impugnación, el fallo absolutorio no cierra necesariamente el debate posterior promovido por otra parte. Hay litispendencia, pero si la sentencia que se dictase en el proceso inicial fuese desestimatoria no habría cosa juzgada.

* * *

Con esto termino el recorrido por los problemas de la negociación colectiva que se han ido manifestando en la jurisprudencia en los últimos años. Ha sido también un recorrido por las soluciones que aquélla ha ido ofreciendo. Unas soluciones son, desde luego, más satisfactorias que otras. Pero ya dije al principio que el papel de la sentencia es bastante modesto. Hay problemas que ésta no puede «resolver», aunque siempre tenga que «decidir». Ésta es la sombra, aunque también la luz de la sentencia.

Tercera ponencia

**ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO A LA
EXPERIENCIA NEGOCIAL A NIVEL EMPRESARIAL**

SALVADOR DEL REY GUANTER

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RAQUEL SERRANO OLIVARES

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Pompeu Fabra

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN.—II. PROBLEMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EMPRESARIAL ACTUAL: 1. *Eficacia jurídica de la negociación colectiva empresarial*. 2. *Ámbito de actuación de la negociación colectiva empresarial*.—III. ANÁLISIS PRÁCTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EMPRESARIAL.—IV. A MODO DE CONCLUSIÓN.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de la negociación colectiva a nivel empresarial podemos estar refiriéndonos a cosas diversas, de ahí, pues, que resulte conveniente, de entrada, distinguir entre la negociación colectiva oficial o formal, de un lado, y la negociación colectiva no oficial, de otro.

La negociación colectiva formal u oficial se deriva del Título III del Estatuto de los Trabajadores y resulta fácilmente accesible, en la medida en que aparece publicada en los boletines o diarios oficiales. Además, suele seguir unas pautas similares a la negociación colectiva supraempresarial. De tal forma que los profesionales del derecho, en particular, y los agentes sociales, en general, pueden llegar a tener un conocimiento más o menos exacto de lo que se está negociando en el ámbito de que se trata.

Pero, el gran problema y, al mismo tiempo, la gran trascendencia que en nuestros días tiene el tema que vamos a abordar radica en la existencia de una negociación colectiva no oficial, que no aparece reflejada en los diarios oficiales, y de la que, por consiguiente, se tiene un conocimiento particular, en el sentido de que solamente es conocida en el ámbito de la empresa donde se ha firmado el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario.

Esta negociación colectiva no oficial, reflejada en acuerdos y pactos, está cobrando cada vez mayor importancia, planteándose la necesidad, y también el reto, de arbitrar las oportunas medidas para que la misma sea de fácil acceso. Ciertamente, nuestro futuro sistema de relaciones laborales va a depender de lo que se haga a nivel supraempresarial, particularmente a nivel sectorial estatal, pero, en gran medida, el instrumento fundamental en cuya virtud se están operando y se van a seguir operando las innovaciones más destacadas en la organización del trabajo en las empresas es la negociación colectiva a nivel

empresarial, y no tanto la que se articula a través de convenios colectivos formales sino a través de acuerdos no oficiales.

Pues bien, en las líneas que siguen abordaremos los principales problemas jurídicos que se están planteando a nivel de la negociación colectiva empresarial, a partir del seguimiento de la experiencia negociada desarrollada en la comarca del Vallés occidental (Barcelona); ámbito territorial caracterizado por un enorme dinamismo tanto desde un punto de vista empresarial como sindical. Nuestro objeto de estudio se integra por los convenios colectivos oficiales, así como, preferentemente, los acuerdos firmados a nivel de empresa en el citado ámbito en relación con diversos temas, particularmente en materia de fomento de la contratación indefinida, por un lado, y en materia de organización del trabajo, por otro.

Aunque se trata del análisis de la negociación colectiva empresarial desarrollada en una zona geográfica determinada, y, por consiguientemente, los resultados no son automáticamente exportables a otras Comunidades Autónomas, es lo cierto que constituye un punto de referencia significativo de lo que en la actualidad puede estar ocurriendo en esa negociación colectiva real.

A fin de alcanzar los objetivos expuestos, el estudio de que se trata se estructura en dos partes.

Por un lado, se indicarán los problemas que presenta hoy la negociación colectiva a nivel de empresa en nuestro ordenamiento jurídico, que, a modo de avance, son básicamente problemas de inseguridad jurídica y de espacio de negociación.

Por otro lado, centrándonos más en la experiencia negociada a nivel de empresa desarrollada en el Vallés occidental, determinaremos cuáles son los ámbitos sobre los que están interviniendo los acuerdos de empresa, precisando el *quid pro quo* que se está dando a ese nivel, pues téngase en cuenta que tales acuerdos están posibilitando una mayor flexibilidad empresarial en materias tales como tiempo de trabajo, salario o extinción del contrato por causas objetivas, a cambio de compromisos de empleo estable que garanticen una cierta calidad del empleo. En definitiva, nos interesa poner el acento en la circunstancia de que las cuestiones relativas al empleo así como a la organización del trabajo, cuya regulación a nivel supraempresarial resulta, en principio, sumamente conflictiva, están alcanzando un elevado nivel de pragmatismo en el ámbito de la empresa. De donde resulta que es a este nivel donde se aprecia un significativo dinamismo de la negociación colectiva en las citadas materias.

II. PROBLEMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EMPRESARIAL ACTUAL

1. Eficacia jurídica de la negociación colectiva empresarial

Cabe preguntarse, en primer lugar, cómo se configura la negociación colectiva a nivel de la norma estatal, o, en otras palabras, qué espacio está dejando la norma estatal a los acuerdos y a los convenios de empresa. En este punto es preciso efectuar una gran división, pues el ordenamiento jurídico conoce dos alternativas fundamentales de negociación colectiva a nivel de empresa.

Así, por un lado, los convenios colectivos de empresa desarrollados en virtud del Título III del Estatuto de los Trabajadores, que constituyen una negociación colectiva tradicional, en el sentido de que son convenios de medianas y/o grandes empresas que tienen una considerable dimensión y, por supuesto, también una gran densidad reguladora; que son firmados normalmente, o bien por la representación unitaria, o bien por la representación sindical, tal y como exige el artículo 87 del ET; que se registran y se publican en los correspondientes diarios oficiales, de modo que están al alcance del público en general.

Por lo que se refiere a este tipo de negociación colectiva, interesa destacar que la dinámica de cambio en estos convenios suele ser bastante lenta, por cuanto que, cuando se pretenden introducir cambios, nos encontramos en el seno de un contexto normativo muy regularizado, y, consiguientemente, los procesos negociales con vistas a la innovación resultan muy complejos. Incluso, cabe señalar que los convenios colectivos de empresa están cambiando a un ritmo muy inferior al experimentado en la negociación colectiva a nivel sectorial estatal. Ciertamente, los interlocutores sociales a nivel confederal están introduciendo una dinámica de cambio en la negociación colectiva sectorial estatal que no siempre encuentra reflejo más o menos inmediato en la negociación colectiva empresarial oficial. Y es que ésta ha adquirido tal nivel de codificación que alterar esa norma es casi tan difícil como modificar una ley, pues no puede desconocerse que se trata de una norma con un ámbito de aplicación muy general, en la cual se están incluyendo gran número de materias de índole laboral, social y económica, y que, además, por lo general, ha sido acuñada a lo largo de muchos años. Se comprende, así, el enorme esfuerzo que el cambio de norma entraña.

Con todo, desde una perspectiva jurídica, esta negociación colectiva oficial a nivel de empresa no conlleva problema alguno, a salvo el problema de jerarquía y/o concurrencia que plantean los artículos 83

y 84 del ET, en cuanto al reparto material en los distintos niveles negociales, que, como se sabe, se decanta básicamente por una centralización «relativa» en favor del nivel supraempresarial.

Por otro lado, hay que referirse a los acuerdos de empresa alcanzaos al margen de la regulación contemplada en el Título III del ET, y que obedecen a una triple clasificación o distinción.

En primer lugar, los acuerdos de carácter general que aparecen previstos en la norma estatal con una regulación mínima. Así, los acuerdos de los artículos 41 y 51 ET. En el primero se contempla la modificación sustancial de condiciones de trabajo a través de un proceso de negociación colectiva, en el que incluso se impone la obligación de negociar en buena fe y su conclusión con unos efectos determinados. También en el seno del artículo 51 ET se pueden alcanzar acuerdos en cuya virtud se propone a la autoridad laboral la autorización de extinción de los contratos de trabajo de un grupo determinado de trabajadores.

Estos dos tipos de acuerdo —41 y 51 ET— no ofrecen problema alguno desde el punto de vista de la legitimación para negociar, en la medida en que la propia norma identifica a los sujetos llamados a negociar —representación unitaria o sindical/es en el sentido del Título III ET—. Sin embargo, más dificultades se plantean desde la perspectiva de su contenido, porque en la práctica se observa que, a menudo, los acuerdos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, que implican, por ejemplo, modificación de la jornada, del horario o del sistema de remuneración, así como los acuerdos de extinción, no sólo contemplan estas específicas materias sino también otras materias conexas que las partes a nivel empresarial no quieren que aparezcan desconectadas de aquéllas. Efectivamente, en los acuerdos que se están alcanzando en materia de expedientes de regulación de empleo no sólo se acuerda el número y categoría de trabajadores despedidos sino que también, en el marco del denominado «*plan social*», se fijan compromisos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a fin de reducir el número de despidos, o de relocalización y/o formación de los trabajadores despedidos.

En tales casos, el problema radica en que los acuerdos de modificación y/o extinción aparecen ligados a materias que, en principio, están contempladas en los convenios colectivos del Título III ET, ya sean de empresa o supraempresariales. A ello se añade que tales acuerdos plantean dudas acerca de su eficacia jurídica, en el sentido de si están creando derechos individuales o no —eficacia normativa—, pues el legislador ha señalado en este ámbito quiénes podían

negociar pero ha obviado dos cuestiones fundamentales para los jueces como son el registro y publicación de los mismos. Ciertamente, ni el artículo 41 ni el 51 ET indican nada sobre el particular y, como se sabe, ni los expedientes de regulación de empleo ni tampoco los acuerdos anexos se publican. Se trata, sin duda, de un gravísimo problema que origina un elevado nivel de inseguridad jurídica.

En nuestra opinión, la defensa de su carácter normativo puede venir dada por el hecho de que es la propia norma legal —artículos 41 y 51 ET— la que está contemplando esos acuerdos, e, incluso, cabe sostener su eficacia normativa general cuando los mismos están firmados por la representación unitaria y, por tanto, se aplican a todos los trabajadores, siempre y cuando —eso sí— el contenido de esos acuerdos sea apto para tener eficacia normativa. Así, en tanto el despido de un trabajador no tiene eficacia normativa en sí, sino que es un acto de la empresa, los acuerdos que contemplan otros elementos relativos a condiciones de trabajo sí pueden tenerla.

En suma, pues, es dable afirmar que la práctica está enriqueciendo enormemente instrumentos que parecían en un principio acuerdos puntuales sobre materias concretas. Así, se aprovechan acuerdos de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de extinción de contratos de trabajo para regular otras materias relativas al proceso productivo y muy ligadas a las condiciones de trabajo y, en definitiva, a la realidad empresarial. Probablemente, el legislador no tomó en consideración este dato a la hora de regular los procesos de modificación sustancial y de extinción (41 y 51ET), pues parece estar pensando en actos del empresario aislados y carentes de eficacia normativa, lo que explicaría en gran medida la ausencia de referencias al registro y publicación de los acuerdos. La realidad, sin embargo, evidencia que los acuerdos en cuestión están siendo complementarios con la regulación de condiciones de trabajo efectuada por convenio colectivo.

La inseguridad jurídica de que se trata alcanza un mayor nivel cuando nos situamos ante otros acuerdos del Título I ET distintos de los previstos en los artículos 41 y 51. Así, por ejemplo, el artículo 34 en materia de distribución irregular de la jornada o el artículo 22 en materia de clasificación profesional. En tales casos, el legislador llama al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresarios, sin añadir nada más. Ello plantea el problema de la eficacia jurídica de esos acuerdos, pues, de nuevo, no se establece la obligación de registro ni de publicación, y su aplicación por los jueces no queda asegurada. Además, se originan también otros problemas, incluso más complejos, como el de la concurrencia de esos acuerdos con acuerdos supraempresariales.

Y entramos ya en el tercer tipo de acuerdos de empresa que pueden existir que no se corresponden ni con los previstos en los artículos 41 y 51 del ET ni con otros de los recogidos en el Título I, sin que exista referencia legal alguna a los mismos. Se trata pura y simplemente de acuerdos y pactos de empresa alcanzados entre el empresario y la representación unitaria o sindical de la empresa o centro de trabajo, que regulan una diversidad de materias, por lo general, tiempo de trabajo, salario, y despido. El problema básico que tales acuerdos plantean es que no existe una cobertura legal clara al respecto, y, consiguientemente, la inseguridad jurídica es todavía más acentuada, con el agravante de que aquéllos abordan temas claves para el funcionamiento de la empresa.

Pero cabría reflexionar —siquiera brevemente— sobre la trascendencia del registro y publicación de estos acuerdos desde la perspectiva de su aplicación judicial.

Una de las finalidades del registro y publicación de los convenios colectivos es la del conocimiento de los mismos más allá de las partes firmantes. Sin embargo, en los supuestos de que tratamos, ese conocimiento general se puede alcanzar en las empresas a través de otras vías distintas a la publicación del acuerdo en un diario oficial. Así, además de la publicación en el tablón de anuncios del/los centro/s de trabajo, cabría pensar en otros mecanismos que están teniendo una enorme implantación en las empresas como son el correo electrónico, Internet e intranet. Efectivamente, a través de tales vías los trabajadores de la empresa pueden llegar a tener un adecuado conocimiento de los acuerdos colectivos en cuestión. No se desconoce, sin embargo, que la publicación de los convenios también pretende el conocimiento de los mismos por terceros que puedan verse afectados por aquéllos, de ahí, pues, que un mecanismo adecuado a tal efecto consistiría en el envío de tales acuerdos vía intranet o internet a un registro donde se efectúe el oportuno control de legalidad por parte de la autoridad laboral y, posteriormente, se proceda a «colgar» el acuerdo en una página *web* destinada a tal fin, con un coste casi cero, de suerte que todo aquel que esté interesado pueda tener acceso a estos acuerdos sin necesidad de publicarlos en soporte papel. Así, se lograría hacer frente a uno de los argumentos habitualmente esgrimidos para rechazar la publicación de los acuerdos de que se trata como es el del enorme consumo de papel que ello implicaría y el gasto consiguiente. Además esta vía es mucho más accesible para las empresas, en la medida en que evita los costosos trámites que la publicación en un diario oficial requiere.

Del mismo modo, las actas de las Comisiones Paritarias que, a menudo, no se publican y que, en muchas ocasiones, tienen eficacia nor-

mativa o cuasi-normativa podrían beneficiarse de la vía propuesta, obviando, así, las dificultades y los costes excesivos de su publicación en soporte papel.

En suma, pues, cabe sostener que las grandes dificultades que existían hasta hace escasos años para la publicación de tales acuerdos han sido superadas en la actualidad, por cuanto que las Administraciones Públicas cuentan ya con los medios técnicos necesarios a tales efectos, sin que el control de legalidad se vea resentido. Podría aducirse, no obstante, que, habida cuenta del elevado número de acuerdos existentes, es dudosa la capacidad de la Administración para verificar la legalidad de tantos acuerdos. Sin embargo, actualmente, la verificación de la legalidad de los acuerdos de empresa se efectúa de forma casi inmediata por parte de la jurisdicción laboral dentro del período de vigencia de aquéllos, de tal suerte que no resulta tan trascendente el hecho de que tales acuerdos sean dotados de eficacia normativa general aunque éstos no puedan pasar un control de legalidad inmediato de la autoridad laboral.

En definitiva, consideramos que la eficacia normativa general de estos acuerdos informales que tanta importancia están alcanzando en nuestros días no puede depender de meros trámites burocráticos, debiéndose eliminar la inseguridad jurídica sobre el tipo de eficacia que aquéllos tienen.

2. *Ámbito de actuación de la negociación colectiva empresarial*

Otra de las cuestiones fundamentales que plantean estos acuerdos de empresa no regulados en el Título III del ET es el de su incardinación en la estructural negocial. Y es que, si bien la negociación colectiva que se está desarrollando en la actualidad a nivel supraempresarial constituye una negociación colectiva que facilita, e, incluso, potencia estos acuerdos de empresa, a nivel heterónomo contamos con el artículo 84 ET, en cuya virtud los convenios colectivos no podrán verse afectados durante su vigencia por convenios colectivos de ámbito inferior, de modo que la norma estatal está favoreciendo una estructura negocial centralizada, que puede suponer un obstáculo para el desarrollo de la negociación colectiva de empresa en los supuestos en que los convenios colectivos supraempresariales no potencien suficientemente aquel nivel.

Ahora bien, en la práctica, las dificultades no provienen tanto de la normativa estatal como de la propia negociación colectiva supraem-

presarial, dentro de la cual se deben incardinar (o encontrar su espacio vital) los acuerdos de empresa, en la medida en que, a menudo, no son lo suficientemente claros en su redacción, planteándose dudas respecto al ámbito de actuación de los acuerdos de empresa, o bien no toman en consideración la posible existencia de tales acuerdos. En nuestra opinión, es tarea fundamental de la negociación colectiva supraempresarial dotar de seguridad jurídica a los acuerdos de que se trata, fijando su marco competencial/material de intervención.

Con todo, en el momento en que tales acuerdos lleguen a la jurisdicción, se puede plantear el problema de si los mismos incurrir o no en la prohibición de concurrencia del artículo 84 ET, pues, según parte de la doctrina, tal prohibición únicamente se aplica entre convenios colectivos estatutarios sin que resulte de aplicación, por tanto, a los extraestatutarios. Sin embargo, si partimos del reconocimiento de su eficacia normativa, los acuerdos de empresa deberán respetar necesariamente las reglas de la concurrencia respecto de los convenios colectivos supraempresariales. De ahí, pues, que los convenios colectivos supraempresariales tengan un papel fundamental a la hora de dotar de una mínima seguridad jurídica a la negociación colectiva de empresa mediante la reserva de determinadas materias al nivel empresarial, posibilitando, así, que esos acuerdos tengan eficacia normativa general sin ningún género de dudas.

A modo de conclusión de esta primera parte, cabe apuntar que la situación actual de la negociación colectiva empresarial en el marco de la normativa estatal es de inseguridad jurídica, con la salvedad del Título III del ET. Inseguridad que, en nuestra opinión, debería ser superada porque resulta evidente que estos acuerdos constituyen un instrumento esencial para el desarrollo de relaciones laborales dinámicas en nuestro sistema.

III. ANÁLISIS PRÁCTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EMPRESARIAL

Como se avanzó, analizaremos a continuación los convenios y pactos colectivos que se han ido elaborando a lo largo de estos últimos tres años en las empresas sitas en la comarca del Vallès occidental en relación con la organización productiva y el empleo. Se trata de empresas de distintos sectores de actividad —nuevos sectores y sectores tradicionales—, y de distinto tamaño o dimensión —algunas de mediana dimensión y otras de pequeña dimensión—, lo que garantiza la riqueza del estudio.

Hoy, los convenios y pactos de empresa tienen como filosofía general el logro de una mayor flexibilidad en determinadas materias esenciales para la organización productiva a cambio del compromiso empresarial de fomento del empleo estable a través de la conversión de contratos temporales en fijos o, más excepcionalmente, mediante la contratación directa por tiempo indefinido.

Interesa precisar a este respecto que las estadísticas oficiales ponen de manifiesto un incremento de la contratación indefinida sobre la base de la reforma de 1997, merced a los incentivos económicos de que se han podido beneficiar las empresas. Sin embargo, consideramos que los acuerdos de empresa de que se trata están constituyendo un elemento determinante a la hora de incrementar el empleo estable, por cuanto que la política pública de fomento de la contratación indefinida únicamente ofrece una ventaja económica que, muchas veces, no es significativa para las empresas, en tanto que tales acuerdos están proporcionando flexibilidad en materias claves para el buen funcionamiento de las mismas, tales como tiempo de trabajo, salario o despido por causas empresariales, de suerte que las empresas no dudan en contratar aun sin incentivos económicos.

Consiguientemente, los incentivos económicos, aun siendo importantes, no resultan decisivos en la creación de empleo estable. Más importante es que la incentivación de la contratación indefinida se introduzca en la lógica negocial a través del *quid pro quo*, ofreciendo mayor flexibilidad a cambio de precisos compromisos de estabilidad en el empleo.

Las cláusulas o compromisos de empleo se presentan con una enorme diversidad. Ciertamente, encontramos desde declaraciones de intenciones vagas y genéricas carentes de eficacia jurídica vinculante hasta compromisos de empleo precisos y jurídicamente vinculantes, así, cuando la empresa se compromete a convertir 14 contratos temporales en indefinidos. El problema que se está planteando en la práctica es que no se identifica claramente al trabajador o trabajadores beneficiarios de la cláusula de empleo, de modo que éstos no pueden solicitar de forma individual la aplicación de la misma. Es por ello que resulta conveniente una identificación clara de los trabajadores beneficiarios señalando, por ejemplo, que la empresa se compromete a convertir 14 contratos temporales en fijos en una fecha determinada y siguiendo a tal fin como criterio de selección la antigüedad. De este modo, se está creando un derecho de esos 14 trabajadores temporales con mayor antigüedad en la empresa a pasar de temporal a indefinido, de suerte que a partir de la fecha prefijada el contrato deviene indefi-

nido y el eventual cese de la empresa por terminación del contrato será considerado como un despido.

Otro tipo de cláusulas que nos podemos encontrar, incluso más complejas, son las que establecen el compromiso empresarial de que, en tal fecha, un porcentaje determinado de los contratos han de ser indefinidos. En este caso, el problema fundamental que se plantea es qué ocurre con los trabajadores temporales que en la fecha prefijada sobrepasan el porcentaje permitido de temporalidad. ¿Tendrían derecho a reclamar la conversión de su contrato? En principio parece que no porque resulta difícil identificar a los beneficiarios de la cláusula, ya que, potencialmente, beneficiario podría ser cualquier trabajador con contrato temporal en esa fecha. Como se observa fácilmente, las cláusulas de empleo están originando una enorme problemática que todavía no ha llegado a los juzgados y tribunales de justicia, pero que, sin duda, lo hará en breve. Piénsese también que los acuerdos de empresa están, incluso, creando derechos subjetivos en favor de trabajadores que no están en plantilla a fin de que puedan ser contratados por tiempo indefinido. O, yendo más allá, es frecuente encontrar, asimismo, cláusulas convencionales que limitan el recurso a las Empresas de Trabajo Temporal así como a la contrata y subcontrata de obras y servicios, definiendo los ámbitos en que procede la subcontratación.

Así pues, el problema clave que en este ámbito se plantea es el de la redacción de los compromisos de empleo y la determinación de si se está creando solamente un derecho desde el punto de vista de la contraparte sindical, de forma que ante un incumplimiento empresarial aquélla pueda inaplicar la contraprestación fijada a cambio de la cláusula de empleo —por ejemplo, la previsión de una bolsa de horas—, o bien si se están creando auténticos derechos subjetivos en favor de trabajadores concretos que podrán reclamar de forma individual. A nuestro juicio, es necesario, por tanto, que las cláusulas de empleo se redacten de forma clara y precisa a fin de que contribuyan eficazmente al fomento de la contratación indefinida, pues, en la práctica actual, aquéllas están teniendo probablemente un menor impacto del que podrían tener.

Como se avanzó, a cambio del fomento de la contratación indefinida, los representantes de los trabajadores —sindicales o unitarios— están accediendo a pactar una cierta flexibilidad en tres materias fundamentalmente.

La primera de ellas es el tiempo de trabajo, y cuando hablamos de tiempo de trabajo nos referimos no tanto a la jornada desde un punto de vista cuantitativo —aunque bien es verdad que, a veces, las empre-

sas han accedido a rebajar el número de horas de trabajo—, sino, sobre todo, a la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, básicamente a través de la creación de bolsa de horas y de bolsa de días —así, los denominados sábados flexibles o variables—, en cuya virtud la empresa dispone de un amplio margen de distribución unilateral de las mismas a lo largo del año o de un plazo temporal determinado, bastando normalmente con informar o consultar a los representantes de los trabajadores y con preavisar con una cierta antelación al trabajador o trabajadores afectados.

La bolsa de horas y la bolsa de días afectan a dos temas esenciales. Así, en tanto que la bolsa de horas afecta al horario de trabajo —pues la disposición por parte del empresario de, por ejemplo, 100 horas va a suponer que el trabajador vea alterado su horario de entrada y salida algunos días—, la bolsa de días afecta básicamente al calendario laboral, entendiendo por tal la determinación de los días laborables —ya que, por ejemplo, cuando se otorga al empresario una serie de sábados flexibles, éstos no han sido contemplados en el calendario laboral como laborables.

Desde una perspectiva jurídica, tales instrumentos plantean una doble problemática. Por un lado, la posible conculcación del artículo 41 ET, en la medida en que tal precepto legal prevé que cuando haya un cambio unilateral del horario y/o, aunque no lo contempla expresamente, también del calendario laboral deberá acreditarse la concurrencia de una causa económica, técnica, organizativa o de producción, y seguirse un determinado proceso de negociación. Además, quedará abierto el control judicial posterior. En los casos expuestos, por contra, el propio acuerdo está permitiendo que el empresario efectúe una modificación unilateral sin necesidad de seguir el procedimiento legalmente establecido al efecto.

Hasta la fecha, contamos con una única Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de diciembre de 1998, en la que el Alto Tribunal va a considerar lícitos tal tipo de pactos, por cuanto que la bolsa de días y/o de horas están previstas en acuerdo colectivo, de modo que la esencia del artículo 41 ET, que es la de negociación colectiva, se mantiene. Además, se añade, tal tipo de cláusulas dejan a salvo las acciones individuales y colectivas previstas en el artículo 41 ET para los casos en que se considere que se ha producido una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Téngase en cuenta, no obstante, que nos estamos refiriendo a acuerdos a nivel colectivo y no así a pactos a nivel individual, pues en este último supuesto contamos ya con varias decisiones de Tribunales

Superiores de Justicia en las que se sostiene que no es válido acordar una bolsa de horas o de días a nivel individual, siendo necesario desarrollarla a nivel colectivo. Con todo, existe alguna Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 1999 que se pronuncia en sentido contrario ante un supuesto similar.

A nuestro juicio, si la celebración de este tipo de acuerdos a nivel colectivo es posible, y el Tribunal Supremo parece que lo está admitiendo, probablemente sería conveniente que el artículo 41 previera esta posibilidad y los límites que la misma tiene, porque es evidente que es necesario que se fijen límites concretos, habida cuenta de que el horario y el calendario laboral tienen una incidencia directa en la vida privada y familiar del trabajador. En efecto, existen convenios y acuerdos colectivos que están contemplando la figura del contrato de disponibilidad horaria, en cuya virtud se establece un horario mínimo de 4 horas y máximo de 12 horas, y la facultad unilateral del empresario de colocar una amplia bolsa de horas a lo largo del año, fijándose cada semana el horario de trabajo a desarrollar en la siguiente.

Es claro que tal tipo de acuerdos están dificultando al trabajador la organización de su vida privada y familiar, e, incluso, imposibilitando la conciliación de su vida privada y laboral, de suerte que, aún defendiendo en línea de principio la viabilidad jurídica de tales pactos de distribución irregular y su conveniencia como alternativa a la realización de horas extras y a la celebración de contratos eventuales, es lo cierto que aquéllos encuentran un límite específico en el derecho al respeto de la vida privada y familiar del trabajador (artículo 18.1 CE). Con todo, debe reconocerse que la experiencia negocial que venimos analizando está actuando dentro de parámetros bastantes razonables, pues, por lo general, las bolsas de horas se suelen cifrar en 100 ó 200 horas y las bolsas de días en torno a los seis días.

La segunda materia se refiere a la ya conocida doble escala salarial, esto es, a la fijación de una estructura salarial diferente para aquellos trabajadores que pasan de temporales a indefinidos, normalmente contemplándose una menor cuantía salarial. Otra modalidad consiste en la aplicación de una única estructura salarial a todos los trabajadores, con la particularidad de que aquellos que estaban en la empresa con anterioridad a una determinada fecha van a percibir un complemento *ad personam* cifrado en la diferencia entre lo percibido en virtud de la tabla salarial anterior y la posterior. Sin embargo, la dualidad de condiciones de trabajo se aplica no sólo a las condiciones salariales sino que se extiende también a otras condiciones de trabajo, particularmente en materia de tiempo de trabajo.

Interesa remarcar a este respecto que los tribunales ya han tenido ocasión de pronunciarse sobre la viabilidad jurídica de la doble escala salarial o la dualidad de condiciones de trabajo, de tal forma que los acuerdos que se están alcanzando a nivel de empresa están articulándose sobre la base de esos pronunciamientos judiciales.

En principio, la línea general sostenida por el Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia es que para que la dualidad de condiciones de trabajo no sea discriminatoria debe venir justificada en un motivo objetivo y razonable, habiéndose considerado como causa objetiva y razonable el fomento del empleo.

En los acuerdos que se analizan, es evidente que se trata de fomentar el empleo estable mediante la conversión de temporales a fijos a cambio del establecimiento de una dualidad de condiciones de trabajo, de manera que tales acuerdos parecen tener el respaldo en este momento del Tribunal Supremo.

Lo que ocurre es que, además de venir justificada en una razón objetiva y razonable, la dualidad de condiciones de trabajo debe ser proporcionada, en el sentido de que no origine un sacrificio desproporcionado a los trabajadores afectados por la misma. Resulta así que el sometimiento de la dualidad de condiciones de trabajo a un plazo temporal actúa como elemento decisivo a la hora de enjuiciar la proporcionalidad de la diferencia de trato. El citado elemento temporal no aparece expresamente en los pronunciamientos del Tribunal Supremo, pero resulta fácilmente deducible de la exigencia de proporcionalidad que defiende el Alto Tribunal. Por contra, sí encuentra expreso reflejo en los pronunciamientos de diversos Tribunales Superiores de Justicia.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña está admitiendo la dualidad de condiciones de trabajo, incluso sin fomento del empleo, cuando, en razón del tipo de trabajo, se considera que existe una razón objetiva para la diferencia de trato. Así, cuando la dualidad de condiciones de trabajo tiene carácter temporal y se basa en el hecho de que al trabajador que inicia su relación laboral, aun realizando las mismas funciones que otros trabajadores de su misma categoría profesional, le faltan la experiencia y la destreza adecuadas para el desempeño de sus servicios. Se aplicaría aquí la teoría de salario igual por trabajo de igual valor. Ahora bien, esta tesis únicamente será jurídicamente aceptable cuando nos encontremos ante trabajos cuyo desempeño exige una mínima cualificación, pues, de lo contrario, prácticamente desde el principio el trabajador estará proporcionando un mismo valor por ese trabajo. Así pues, las

sentencias en cuestión van a aceptar la dualidad de condiciones de trabajo, incluso sin fomento del empleo, a condición de que se trate de un trabajo con una cierta cualificación y que la diferencia de trato sea temporal, esto es, que termine cuando se considere que ha finalizado ese desfase originado por la falta de experiencia.

En definitiva, pues, cuando la dualidad de condiciones de trabajo se justifique en el fomento del empleo encontrará un mínimo respaldo en las decisiones judiciales actuales.

La tercera materia que es objeto de intercambio —*quo*— en los acuerdos de empresa es el despido de trabajadores. Así, el tema que se está planteando en algunos convenios colectivos y acuerdos de empresa es que, a cambio de la conversión de trabajadores temporales en indefinidos en un momento de buena coyuntura económica, se pacta la posibilidad de extinción de tales contratos cuando se produzca un cambio importante en la situación económica de la empresa, cuantificando las causas empresariales objetivas, sobre todo las de producción, que justificarían el despido colectivo de los trabajadores. De este modo, si, por ejemplo, se acuerda que concurrirá causa de despido por motivos de producción cuando se produzca un descenso en la facturación cifrado en x , una vez constatado ese descenso, los representantes de los trabajadores automáticamente deberán emitir informe favorable en el expediente de regulación de empleo, fijándose normalmente, además, criterios para la selección de los trabajadores. En ocasiones, se establece que si existe discusión en torno a la concurrencia del denominado marco de referencia, se acudirá en un plazo determinado al Tribunal Laboral de Cataluña.

Desde un punto de vista jurídico, estos acuerdos están realizando una interpretación de las causas del despido, básicamente en el ámbito del artículo 51 del ET. Estas causas objetivas, ni definidas ni cuantificadas por la norma legal, constituyen conceptos jurídicos indeterminados que entrañan una discrecionalidad de tipo técnico y que son objeto de interpretación a nivel convencional. Sin embargo, cabría plantearse si es jurídicamente viable una interpretación de tales causas por parte de la autonomía colectiva. En nuestra opinión, en tanto la referida interpretación se sitúe dentro del marco de entendimiento fijado por el propio artículo 51 ET, nada cabrá objetar a esa labor interpretativa realizada en acuerdos con eficacia general, pues su finalidad no es otra que la de limitar el margen de discrecionalidad judicial en aras de alcanzar mayor seguridad jurídica en el marco de los procedimientos de despido colectivo. Dejando a salvo, obviamente, las situaciones de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Se consigue, así, un mayor compromiso por la parte laboral, de modo que, concurriendo una serie de circunstancias — marco de referencia —, no será preciso iniciar un proceso de negociación a fin de determinar si el ERE es o no procedente, sino que, en todo caso, se pasará directamente a negociar cuáles serán los trabajadores afectados o los criterios para seleccionar a los mismos.

El tema se complica, sin embargo, cuando los acuerdos incluyen también el despido objetivo o individual y no únicamente el colectivo, fijando igualmente la emisión de informe favorable por parte de los representantes de los trabajadores cuando se acredite la concurrencia del marco de referencia prefijado. Y ello porque nos movemos en un plano preferentemente individual en el que no se contempla la intervención de los representantes de los trabajadores. Lo que ocurre es que ese informe favorable es el instrumento que la empresa le pide a la representación de los trabajadores para probar ante el juez que ese despido está justificado en base al acuerdo alcanzado en relación con el descenso de la producción.

En cualquier caso, lo que resulta evidente es que esa objetivización de las causas en el marco del despido objetivo afectante a trabajadores individuales no impide a éstos acudir a la jurisdicción a fin de que enjuicie la procedencia o improcedencia del despido. Ahora bien, si la referida objetivización se ha realizado por un acuerdo de eficacia normativa dentro del marco legal de referencia, esto es, respetando el entendimiento de las causas que efectúa el artículo 52.c) ET, debe tenerse en cuenta que esa interpretación de una norma legal tiene eficacia normativa —función normativa/interpretativa de la negociación colectiva—. Ello supone que el juez, si pretende apartarse de esa interpretación normativa realizada por la negociación colectiva, deberá ofrecer un plus de argumentación, un argumento ciertamente importante, pues ya cuenta con un marco de referencia delimitado por aquélla.

Finalmente, importa destacar que algunos acuerdos de empresa se están introduciendo en el complejo tema de las indemnizaciones en materia de despido, y, particularmente, de la indemnización prevista en el artículo 51.8 ET. En este ámbito, se plantea el problema jurídico de si tal indemnización tiene o no carácter de orden público en el sentido de si resulta total o parcialmente sustituible por otro tipo de ventajas para el trabajador tales como la recolocación del mismo o su reciclaje profesional a través de los oportunos cursos de formación.

Cabe indicar a este respecto que el Tribunal Supremo, en diversas sentencias dictadas en 1997 —siendo de destacar el caso ENARCAR-RENFE—, señaló que la indemnización prevista en el artícu-

lo 51.8 ET era de orden público y, por tanto, indisponible, de manera que los trabajadores tenían derecho, en todo caso, al percibo íntegro de la cuantía indemnizatoria. Sin embargo, en el año 1998 se produce un giro ciertamente importante en esa línea jurisprudencial, considerándose que la indemnización de que se trata no tiene carácter de orden público, y, consiguientemente, que la negociación colectiva debe tener espacio suficiente para fijar compensaciones alternativas, a condición de que el trabajador no pueda considerarse como perjudicado por la «renuncia».

Esa posibilidad de compensación alternativa permitiría hacer frente a uno de los temas clave de la reforma laboral como es el del coste del despido, sin necesidad de alterar la norma estatal. Así, se pueden alcanzar acuerdos de empresa en cuya virtud, a cambio de no pagar la indemnización correspondiente, se ofrezcan una serie de prestaciones alternativas.

IV. A MODO DE CONCLUSIÓN

Actualmente, en la negociación colectiva a nivel empresarial se están pactando una serie de intercambios que tienen como finalidad el fomento de la contratación indefinida y, al mismo tiempo, el dotar de una mínima flexibilidad la regulación de determinados temas claves de la organización del trabajo, tales como el tiempo de trabajo, el salario o el despido. Es éste, sin duda, el verdadero ámbito en que se tiene que garantizar la intervención y el desarrollo de la negociación colectiva, de modo que la función de la norma estatal y de la autonomía colectiva a nivel supraempresarial debe ser la de posibilitar y potenciar este tipo de acuerdos que, en la práctica, están teniendo un efecto muy importante de dinamización de las relaciones laborales en las empresas.

Cuarta ponencia

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
COMO FUENTE REGULADORA
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:
DE LOS CONTENIDOS TRADICIONALES
A LA NUEVA EXTENSIÓN MATERIAL
DEL CONVENIO COLECTIVO

EFRÉN BORRAJO DACRUZ

Catedrático emérito de Derecho del Trabajo (UCM). Abogado

SUMARIO

1. CONTENIDO BÁSICO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: CRÍTICA Y JUSTIFICACIÓN.—2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INTERESES PRIMARIOS DEL TRABAJADOR.—3. LEY DE CONSERVACIÓN DE LA MATERIA JURÍDICA.—4. MIGRACIÓN DE NORMAS ENTRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS, LAS ORDENANZAS LABORALES Y LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES.—5. FORMACIÓN DEL CATÁLOGO DE MATERIA A REGLAR.—6. ÍNDICE MATERIAL CONSOLIDADO Y REFORMAS LABORALES.—7. RENOVACIÓN DE LOS CRITERIOS DE REGULACIÓN.—8. NUEVAS POSIBILIDADES LEGALES DE RENOVACIÓN DE LAS MATERIAS Y DE LOS CRITERIOS DE REGULACIÓN.—9. POSICIONES DELIMITADORAS DE LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL.—10. CONVENIOS ESPECÍFICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA: LÍMITES.—11. AMPLIACIÓN DE LOS ÁMBITOS PERSONAL Y MATERIAL DE LAS MEJORAS SOCIALES DEL CONVENIO COLECTIVO: ADMINISTRADORES SOCIETARIOS Y EXTERNALIZACIÓN DE PREMIOS Y AYUDAS DE JUBILACIÓN.

ANEXO I. MATERIAS SUSCEPTIBLES DE REGULACIÓN A TRAVÉS DE UN CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL O DE EMPRESA.

1. Es frecuente que los responsables de la buena ordenación de las relaciones laborales pongan de manifiesto que es cierto que hay unas carencias en la negociación colectiva; que ésta podía ser mucho más rica en contenidos de lo que es en la actualidad; y que a veces se discute en jornadas interminables el salario y las horas de trabajo y, sin embargo, aspectos fundamentales apenas se tienen en cuenta.

La observación es acertada: el salario y la jornada siguen siendo temas centrales en la negociación de cualquier convenio colectivo. Ocupan días y días de reuniones, en menoscabo de otros temas importantes que bien pudieran ser objeto de acuerdo; por vía de ejemplo: la siniestralidad laboral; la formación profesional; la movilidad geográfica; la movilidad funcional; la articulación de la propia negociación colectiva de sector y de empresa; y otros muchos más.

Repito: la observación crítica y los ejemplos son plenamente válidos. Sobre la importancia social y económica de todos ellos hay un consenso generalizado. Pero el hecho social sigue firme: el salario y el tiempo que hay que ocupar para ganarlo, tienen primacía en las tablas de prioridades del trabajador, del sindicato y del propio empleador.

Rebajar la jornada y aumentar el salario son objetivos históricos de cualquier movimiento obrero. Y por eso están en los orígenes de la negociación colectiva —en los viejos contratos de tarifa— y siguen estando, con una atención especial, en los nuevos pactos colectivos de trabajo.

Creo que la centralidad del tema salarial en los convenios colectivos es perfectamente comprensible; al menos, por dos razones; a saber:

— por una parte, *por el componente económico de las relaciones laborales;*

— por otra parte, *por la ley que podríamos llamar de conservación de la materia jurídica.*

2. El factor económico es capital en casi todas las manifestaciones de la vida humana. Está en las raíces mismas de las instituciones laborales. Por ejemplo: hoy es un lugar común que el sistema de relaciones laborales en España y en toda la Unión Europea necesita de una mayor movilidad geográfica. Y sin embargo, la movilidad geográfica, los traslados y desplazamientos están frenados. La razón es obvia: no es un problema tan sólo de normas jurídicas; la causa principal está en el coste que genera el cambio de domicilio.

Hoy los precios —o los alquileres— de una nueva vivienda son prohibitivos. Quien tiene una vivienda tiene un bien de muy difícil sustitución. Y si la empresa asume tales gastos a favor del trabajador movilizado, el costo del traslado resulta también prohibitivo. En España, con cálculos de 1998, el precio de una vivienda agota la renta familiar bruta de casi cuatro años; en Galicia, como valor promedio de las cuatro provincias, agota el sueldo o salario bruto de 3,5 años; en las ciudades de A Coruña y Santiago la *ratio* es bastante mayor.

Hay que añadir otros factores, ya más sociológicos, que también traban o frenan la voluntad de cambio del trabajador; a saber:

— el cambio de colegio de los hijos;

— el cambio de vecinos, de compañeros de trabajo y de amigos: ¿con quién se va a discutir de fútbol?; ¿con quién se van a jugar unas cartas?; ¿con qué amiga —o amigo— se va a tontear un poco, o un mucho, o un muchísimo?

Si el otro cónyuge también trabaja, el problema del traslado laboral se complica al máximo. Una política de movilidad geográfica ha de ofrecer soluciones a todas estas cuestiones conexas o subyacentes.

No es posible, pues, olvidar ni preterir el dato económico en la negociación colectiva. Los trabajadores amarran el «pan» aquí y ahora. El salario alto y la jornada baja son objetivos prioritarios y marcan el contenido del convenio colectivo.

3. Pero también marca tal contenido la naturaleza misma del Derecho positivo.

El Derecho en general y, más aún, su sistema de normas, es conservador en el sentido de que tiende a perdurar. Hay al modo de una ley de conservación de la materia jurídica, de fácil enunciado: *norma que se crea, una vez creada, se modifica o se transforma pero no se destruye.*

Esta ley se cumple, *también*, en orden a la jurisprudencia y en orden a los mismos contratos.

En la Facultad de Derecho nos pusieron ejemplos de los contratos que se celebraban en el siglo XI, o XII, o XIII y en los que se aplicaban las formas del Derecho Romano. Y en vez de decir: «Juan, vecino de X», decían, «Juan *cives romanus*», ciudadano romano de X.

Las sentencias judiciales buscan, siempre, sus precedentes. Aun fuera del orden jurídico anglosajón, en países marcadamente legistas, tal España, los Tribunales se citan a sí mismos, para fundamentar sus razonamientos. A veces hay episodios que provocan ternura por lo humanos que son: la sentencia se avala en otras sentencias que califica de acertadas, y cuando uno busca los Ponentes que han redactado una y otras, se encuentra con la risueña sorpresa de que es uno mismo el Ponente de las sentencias citantes y citadas. ¡Todos somos humanos!

En fin, los actos administrativos, las demandas y los recursos cuentan con sólidos y consagrados formularios. *El Derecho*, en sus distintas manifestaciones, *es rito*.

4. Los Convenios Colectivos de trabajo no son una excepción. No podían ser una excepción. En su estructura o sistemática y en su catálogo de materias también responden a precedentes. Y los siguen.

Sin perdernos en historias, los precedentes o modelos más destacados en la fijación del contenido de los convenios colectivos, son:

— por una parte, las viejas Ordenanzas Laborales;

— por otra parte, los grandes convenios de sector, de unos sectores profesionales sobre otros, o respecto de otros; hay al modo de una *migración de convenios*, un trasvase de experiencias intersectoriales e intrasectoriales;

— y en tercer lugar, cada Convenio logrado y aplicado tiende a repetirse en sus inmediatamente siguientes, en una línea de continuidad, que da vida al viejo lema de «mejorar creciendo».

Hay una escultura móvil de Ángel Ferrant que gira sobre su propio eje; no cambia de cuerpo pero adopta formas distintas según su posición. Lleva por título el siguiente: «Estático cambiante».

Creo que podría simbolizar perfectamente el desarrollo histórico de cualquier Convenio Colectivo: *estático*, pues mantiene su estructura básica; y *cambiante*, porque va adaptando su contenido a las vicisitudes que sobrevienen en las normas legales de referencia y en las aspiraciones de las partes que lo firman.

O dicho en términos directos: el convenio colectivo está llamado a cambiar. Ha de cambiar cuando cambie su norma legal de referencia. También ha de aprovechar las oportunidades que dichas normas legales le abren con la técnica de las remisiones, reenvíos, reglas dispositivas, etc. Pero en este posible avance por territorios nuevos, el convenio colectivo mantiene su anclaje en sus precedentes. En principio, *el convenio suma pero no sustituye*. Por eso tiende a ser cada vez más extenso, con múltiples Anexos y con muchas normas transitorias.

Los Convenios colectivos de RENFE, TELEFÓNICA, de las grandes empresas automovilísticas, de Cajas de Ahorro, Empresas de Seguros, Seguros-Mediadores, son, al igual que otros muchos, verdaderos Códigos sectoriales, que ni siquiera se cierran sobre sí mismos: se abren —o tienden a abrirse— a los convenios colectivos precedentes en cuanto sean más favorables. Saber en ellos cuál es la norma vigente es, a veces, una cuestión de Historia del Derecho.

5. Por estas circunstancias, en el análisis del CONTENIDO de los Convenios colectivos puede ser útil operar con la siguiente distinción:

- por un lado, están las materias que se regulan;
- por otro lado, están los criterios que inspiran las normas o reglas que regulan dichas materias.

Para la primera cuestión, la tesis de trabajo —o, mejor, la hipótesis o supuesto de trabajo— podría ser del tenor siguiente: en los Convenios colectivos, las materias objeto de regulación, lo que podríamos llamar el *sumario o índice*, cambia poco por iniciativa de los negociadores; el cambio se produce cuando hay nuevas leyes o nuevos ACUERDOS MARCO, que suman o añaden nuevos capítulos; y este cambio, por recepción de los nuevos temas legales, se produce despacio, muy despacio.

En efecto, parece posible afirmar que la lista de materias de los grandes Convenios, ya sean de sector, ya sean de empresa, quedó fijada en las Ordenanzas Laborales. Éstas, a su vez, tienen largas raíces en el tiempo; también responden —han respondido— a la ley de vinculación a sus predecesoras; a saber:

a) Las de la década de los años cuarenta, las inmediatas posteriores a la Ley de Reglamentaciones de 1942, ya tuvieron en cuenta el modelo de las Bases de Trabajo de los años de Largo Caballero en el Ministerio de Trabajo, de 1931 a 1933.

b) A su vez, las Ordenanzas de la década de los años setenta, tuvieron en cuenta las de los años cuarenta y cincuenta y la enorme

masa de modificaciones parciales, concretas, que habían experimentado a lo largo del tiempo.

Es más, las propias Reglamentaciones y Ordenanzas de trabajo constituyen por sí mismas la más clara y rotunda muestra de afán de supervivencia. Pues aún ahora, cuando ya están derogadas formalmente, mantienen sus estructuras reguladoras por dos vías distintas pero convergentes, como son las siguientes:

a) por un lado, bastantes de sus normas se han traspasado, sin más, a los grandes Convenios generales, en especial a los de sector; y, desde tal categoría normativa, dominan dicho ámbito general (o sus ámbitos subordinados) como marco de referencia de las modificaciones posteriores (*proceso de recepción material*);

b) por otro lado, algunos de sus capítulos se reciben por acuerdo expreso en el convenio colectivo de sustitución, de modo que el nuevo convenio colma su laguna voluntaria con las reglas (un capítulo completo, a veces) de la Ordenanza que se declara vigente —que se asume— a tal efecto (*proceso de recepción formal*).

Un caso muy frecuente es la materia disciplinaria: ni siquiera el Acuerdo Interconfederal sobre Vacíos Normativos de 1997 ha logrado que en ciertas unidades de negociación se haya renunciado a la vieja —y, por tanto, bien probada o experimentada— regulación ordenancista de faltas y sanciones laborales.

El mismo ejemplo de supervivencia podrá encontrarse en orden a ciertos beneficios sociales —casi privilegios— que las Ordenanzas y los Reglamentos de régimen interior reconocían a los trabajadores de ciertas empresas de marcada naturaleza gremial o corporativa ¹.

La plantilla reglamentaria era obligada, pues los Convenios Colectivos de 1958, de 1973 y de los años siguientes hasta 1976, tenían por objeto *mejorar y desarrollar* las reglas de la Ordenanza Laboral correspondiente. Se adaptaban, por tanto, a su cuerpo normativo, a su esquema material, punto a punto.

¹ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Social, de 19 septiembre 2000 (Rec. n.º 5064/99. P.: Sr. Malpartida Morano) aplica una regla del Reglamento de Trabajo del Metro de Madrid, aprobado por Orden de 28 marzo 1969, art. 26, en cuanto al acceso preferente al empleo en la empresa de las viudas de los agentes de la Compañía, en cuanto que los Convenios colectivos posteriores, así el vigente para 1997-2000, acordaron mantener la vigencia de la normativa interna del Metro, ya fuera de origen pactado o *reglamentario* en todo aquello que no estuviera regulado o no contraviniera lo dispuesto en el Convenio.

El añadido de nuevas materias, de nuevos objetos de regulación tenía que producirse con la entrada en vigor de la Constitución en 1978 y del Estatuto de los Trabajadores (ETT) en 1980. El art. 37.1 de la Constitución y el art. 85 del Estatuto parecían ser dos fermentos de renovación material de máximo vigor. El segundo precepto citado detalló, precisamente, de un modo expreso el «contenido» de los nuevos Convenios colectivos (estatutarios o regulares), al enumerar, entre otras, las siguientes materias:

- materias de índole económica;
- materias de índole laboral;
- materias de índole sindical;
- materias de índole asistencial;
- cuantas otras materias afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Sólo el capítulo asistencial podría recoger, por sí mismo, el amplísimo contenido de las percepciones extrasalariales, en los términos abiertos por las normas sobre ordenación de salarios (en especial, OM de 22 de noviembre de 1973).

Sin embargo, para que esta tarea de mutación, de cambio material, fuese apreciable hubo que esperar a que se alcanzasen los grandes Acuerdos Interprofesionales de 1980 y de años sucesivos; será con éstos cuando entren las nuevas materias en el cuerpo de los convenios colectivos de sector y de empresa.

Hubo —eso sí— un cambio radical en cuanto a las partes firmantes, sobre todo por el lado sindical. Los nuevos sindicatos reivindicativos y democráticos eran frontalmente distintos de las Secciones de los sindicatos verticales. Pero el catálogo de materias, el contenido objetivo de los Convenios colectivos, cambió más lentamente. Por la sencilla razón de que el Estatuto de los Trabajadores también respetó la ley de conservación de la materia jurídica. El ETT de 1980 también respondió en su catálogo de materias a una síntesis de la vieja LCT de 1931 y de 1944 y de la LRLaborales de 1976. Y a su vez ésta —la LPL, 1976— también fue receptora de normas precedentes pese a ser la más avanzada socialmente de las leyes sobre contrato de trabajo de la Historia laboral de España: baste recordar que garantizaba a todos los trabajadores víctimas de un despido declarado improcedente la estabilidad real en el empleo que hoy se reserva a quienes son víctimas de un despido radicalmente nulo; o que establecía un crédito de horas con fines de formación profesional para todos los trabajadores, etc. Pues bien, pese a su vocacional carácter innovador también había

transpuesto a nivel de Ley el contenido de las Ordenanzas Laborales más significativas; por ejemplo, en las materias siguientes:

- traslados y desplazamientos;
- trabajos de categoría superior o inferior;
- modificación sustancial de condiciones de trabajo;
- medidas de promoción social y profesional;
- contratos formativos;
- procedimientos de regulación de empleo, etc.

Es decir, la LRL amplió el catálogo de sus materias respecto de la LCT pero no hizo lo mismo respecto de las Ordenanzas Laborales. *Respecto de éstas, recogió un compendio o síntesis de sus innovaciones materiales.*

El Estatuto de 1980, en su Título I, revisó criterios ordenadores pero no cambió sustancialmente las materias reguladas en las leyes anteriores, al sumarse éstas entre sí.

El añadido de nuevas materias tendrá su origen en el Título II del Estatuto y, más aún, en el AMI de 1980, al convertir en materia mejorable los derechos sindicales en la empresa. Comités de Empresa y Delegados Sindicales serán un ejemplo típico de nueva materia para los nuevos Convenios colectivos de Trabajo.

El AMI-1983, el AES-1984 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 reforzarán este agregado con el tratamiento —ya de cláusula de estilo— de las Secciones Sindicales y de los Delegados Sindicales.

La reforma laboral de 1984 conducirá a la potenciación de una nueva materia: la contratación temporal. Y, en términos similares, ocurrirá con los contratos formativos.

6. No vamos a seguir con esta historia evolutiva. Sería recordar leyes y convenios que muchos de los aquí presentes, han aplicado o, incluso, han protagonizado. El proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales por los Convenios generales llevará a una consolidación del sumario —o índice de temas, valga la expresión— del Convenio colectivo, en los siguientes términos:

A. Disposiciones generales, con los subtítulos siguientes:

- ámbito funcional;
- ámbito personal;
- ámbito territorial;
- ámbito temporal;

- compensación y absorción de condiciones anteriores;
- vinculación a la totalidad.

La recepción de la negociación colectiva articulada en el art. 83.2 y 3 ETT y los problemas de concurrencia de convenios del art. 84 ETT, llevarán a bastantes Convenios a ocuparse de la articulación de la negociación colectiva.

B. Los Capítulos de contenido normativo ofrecen un listado ya clásico de materias:

- Organización del trabajo.
- Clasificación profesional.
- Movilidad geográfica.
- Sistema retributivo; y dentro de este gran apartado, suelen situarse las cuestiones de
 - estructura del salario.
 - trabajos de categoría superior o inferior.
- Tiempo de trabajo, con atención obligada a horas extraordinarias, vacaciones, permisos, licencias pagadas, etc.
- Excedencias.
- Régimen disciplinario.
- Seguridad y Salud en el trabajo.
- Previsión Social, con tratamiento separado de
 - jubilaciones
 - otros beneficios sociales.
- Derechos sindicales, con atención especializada a Secciones y Delegados Sindicales.
- Política de empleo.
- Comisión paritaria del convenio.

C. Hay unas cláusulas de cierre:

- Disposiciones transitorias.
- Anexos, con un doble contenido
 - Tablas salariales.

- Grupos especiales de trabajadores: conservación de regulaciones especiales y similares.

O dicho en términos directos: la lista de materias aún responde en buena medida al catálogo tradicional de materias.

En los años noventa, en especial a partir de 1994, la búsqueda afanosa de mayor seguridad en el trabajo, además de llevar a la aprobación de la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, forzará a los Convenios a la inclusión de nuevas materias, tales las de Comités de Seguridad o las de Delegados de Prevención, con una renovación del viejo capítulo de Seguridad y Salud en el trabajo.

La búsqueda afanosa de mayor estabilidad en el empleo, además de llevar a la derogación de las medidas críticas de 1984 y de 1993-1994, y a la celebración del Acuerdo Interconfederal de 1997, forzará a la especificación de materias tales como compromisos de creación de nuevos puestos de trabajo o, con más frecuencia, compromisos de convertir en fijos a los trabajadores temporales.

Un añadido similar se registrará sobre el trabajo a tiempo parcial y de fijos de trabajo discontinuo, con un amplísimo cuadro de previsiones para la negociación colectiva, desde finales de 1998.

En fin, otros impulsos para el enriquecimiento del catálogo de materias o capítulos de los Convenios colectivos vendrá de los Acuerdos Interconfederales sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales y de Formación Continuada en la Empresa.

El cuadro material, cuantitativo, queda consolidado con estos agregados.

7. El cambio cualitativo es otro tema. Cabe preguntarse:

¿Se trasladan, sin más, las normas legales de las nuevas instituciones o se desarrollan con imaginación y prudencia las líneas permisivas que ofrecen dichas nuevas normas?

Por ejemplo, después de las reformas de 1994 y de 1997 las preguntas son del tenor siguiente:

- a) ¿Cómo se regula en los Convenios colectivos el contrato de trabajo eventual?
- b) ¿Se individualizan o no las «obras» con sustantividad propia en el contrato temporal para obra o servicio determinado?
- c) ¿Se individualizan o no los trabajos habilitantes para el contrato de trabajo en prácticas?

- d) ¿Se fija o no el número máximo de trabajadores en formación?
- e) ¿Se integra la clasificación profesional en Grupos; o se mantienen, mal que bien, las viejas categorías profesionales?
- f) ¿Se difunden o generalizan las categorías equivalentes y los pactos de polivalencia profesional?
- g) ¿Se integran estas y otras cuestiones bajo una rúbrica sistemática de movilidad funcional?
- h) ¿Se congelan o se suprimen los pluses de antigüedad?
- i) ¿Se generalizan los salarios de cuantía variable en razón de objetivos, o de productividad, o de otros criterios semejantes o, sin más, se llevan estos planteamientos tan sólo a algunos complementos, pero el tronco del salario sigue en su estructura clásica?

No olvidemos, dicho sea de paso, que el Decreto de Ordenación de Salarios de 1973 (DOS) está derogado, pero hay que recordar, a la vez

- que esa derogación se apuntó pero no se logró en 1980;
- que esa derogación sólo tuvo lugar desde 1994 (fecha: 12 de junio);
- que la DA 4.^a del ETT 1995 decretó que se mantendrían vigentes las reglas anteriores hasta que por Convenio colectivo se establezca un régimen salarial que «... conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos salariales».

Y recordemos, en fin, que la STS (4.^a) UD, de 16 de septiembre de 1998 (Ar. 7572) declara que tal DOS-1973

«... pese a su derogación conserva valor interpretativo».

Y así sucesivamente.

8. El análisis de estos cambios cualitativos —del criterio o fórmula de tratamiento de la materia a regular— no es objeto de esta Ponencia. No podría serlo: si acaso, habría que limitar el análisis a un solo sector, o a una sola Empresa. Por ejemplo, el sector Banca Privada, con especial atención a los últimos Convenios hasta llegar al vigente XVIII Convenio (RDGT de 5 de noviembre de 1999, BOE 26 noviembre).

Es, en buena medida, el estudio que promueve la Comisión Nacional de Convenios Colectivos en sus sólidos INFORMES Y ESTUDIOS sobre

- Hostelería
- Transportes por carretera

- Alimentación, Oficinas y Despachos
- Metal, etc.

Tarea de titanes a la que deseo éxito y utilidad social. Mi tema es más limitado. Vuelvo al punto de partida. A saber:

— por una parte, cabe preguntar si en las nuevas regulaciones convencionales se recogen todas las materias que las normas legales remiten y abren a la negociación colectiva;

— por otra parte, también cabe preguntar si en la regulación de las viejas materias —de las materias clásicas, podríamos decir— se mantiene, perdura, la vieja estructura normativa, la de las Ordenanzas Laborales y la de los Convenios colectivos parejos a las mismas.

Para la primera cuestión parece que hay que aceptar que la negociación colectiva aún no ha aprovechado plenamente las posibilidades que ofrecen las nuevas leyes laborales. Sólo en el ETT, en su redacción actual de 1995 y tras la reforma de 1997, hay 66 puntos abiertos al Convenio colectivo y hay 13 puntos abiertos al Acuerdo colectivo de Empresa (ver Anexo 1).

Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, más aún, la legislación de la Seguridad Social Complementaria (en especial, Planes y Fondos de Pensiones), abren otros muchos puntos a la negociación colectiva, todos ellos posibles, lícitos, *secundum legem*.

La encuesta de CEOE sobre Estructura y Contenido de los Convenios Colectivos en España 1999 pone de manifiesto, entre otras cosas, las dos siguientes:

— primero, que hay muchas materias particulares, concretas, que aún no se recogen según los nuevos criterios de regulación; la política legislativa y los Acuerdos Interconfederales van por delante de la negociación colectiva;

— segundo, que los Convenios colectivos de empresa son los más receptivos a dichas innovaciones de la política laboral.

A la segunda cuestión y en línea con la ley de conservación de la materia jurídica, hay que contestar que las estructuras jurídicas son tercas. Se agarran a la vida colectiva como lapas, y ni con el escalpelo de las leyes se despegan de la práctica laboral y de la empresa. Baste al caso el ejemplo de las horas extraordinarias estructurales.

Como es sabido, el AMI-1980 (punto VII) estableció la clasificación de las horas extraordinarias en tres categorías; a saber: las de necesidad por fuerza mayor, las estructurales y las habituales. Esta clasificación tuvo una traducción económica importante al reducirse muy

notablemente la cotización a la Seguridad Social de los dos tipos primeros. Las horas extraordinarias habituales cotizaban como ordinarias, pero las de fuerza mayor y las estructurales gozaban de un tipo muy bajo de cotización. Fue un privilegio con arraigo; incluso el TS llegó a admitir que si se hacían más horas estructurales que las previstas legalmente, las horas en exceso seguirían cotizando con el tipo reducido [ver SSTs 18 de octubre de 1996 (Ar. 7534) y 17 de diciembre de 1997 (Actualidad Laboral, 855/1997)].

Fue necesario que la Ley 13/1996, de Medidas Fiscales, modificase y aclarase el art. 111.2 LGSS para acabar con esta jurisprudencia desviada.

Desde 1998, la OM de 26 de enero de 1998 (ar. 215, BOE de 28 de enero), en su art. 5, al regular la cotización adicional por horas extraordinarias sólo distingue entre las motivadas por fuerza mayor y todas las demás. Y reserva el tipo reducido del 14% ($E = 12/T = 2$) para las primeras (ver Ley 65/1997, de 30 diciembre, art. 89). La desaparición del privilegio de las horas estructurales se ha consolidado en 1999 y para el año 2000 (Ley 54/1999, art. 95.2.3.^a).

Pues bien, siguen hablando de horas estructurales en 1999:

— el I Convenio colectivo de trabajo de las Empresas de Mediación en Seguros Privados, de 1999, art. 37.3.b) (BOE de 16 de marzo)

— CC de Michelin-Neumáticos, art. 17.b) (BOE de 9 de junio de 1999)

— XIII CC General de la Industria Química, art. 41.b) (BOE de 11 de junio de 1999)

— CC Empresa Parker Hannifin, art. 18 (BOE de 15 de junio de 1999)

— CC Fondo Promoción de Empleo-Construcción Naval, art. 14 (BOE de 20 de julio de 1999)

— CC Marco para establecimientos financieros de crédito, art. 15.1 (BOE de 22 de julio de 1999)

— CC Mutua de Previsión Social del personal de Fasa-Renault, art. 14 (BOE de 29 de julio de 1999) ².

¿Por qué este enraizamiento en los Convenios de una institución derogada? La regulación convencional ya no puede impedir que la

² El estudio completo de este tema, con un ágil e inteligente análisis de los desarrollos convencionales de las normas legales, en MONREAL BRINGSVAERD, E., «Régimen jurídico de las horas extraordinarias», *Cuaderno Laboral*, n.º 7, Edersa, Madrid, 2000.

hora estructural cotice como habitual. Ahora bien, es posible que libere a la hora habitual de su cara antipática de medida contraria a la creación de empleo. Si la habitual se presenta como estructural —que estaría urgida por el funcionamiento de la empresa— alcanza una mayor legitimación social. Sería una hora necesaria y sin embargo paga: es una víctima. De apariencias también vive el hombre, y los convenios colectivos son obra de hombres.

Dicho sea de paso ¿somos plenamente conscientes de que la nueva regulación de las horas extraordinarias permite que el Convenio colectivo altere el régimen económico y el régimen prestacional de la Seguridad Social Pública?

Al efecto hay que atender a los siguientes puntos: por un lado, la cotización adicional por horas extraordinarias no es computable a los efectos de determinar la base reguladora de prestaciones: es, pues, un ingreso, sin posterior gasto, para la Seguridad Social; por otro lado, la hora extraordinaria se compensa, cada vez más, con descansos.

¿Cómo cotizan esos descansos a la Seguridad Social? ¿Cómo se acredita su valor en la base normalizada de cotización? Es más que probable que se carguen dentro de la jornada ordinaria, por lo que el concepto (la cantidad) de la «cotización adicional» ya no existe. La Caja de la Seguridad Social deja de percibir un ingreso que no llevaba aparejada la contraprestación de su reflejo prestacional (un gasto).

9. Similares alternativas y, más aún, similares anacronismos generan inseguridad jurídica. La empresa y, en general, los agentes sociales necesitan certezas, saber a que atenerse. Para actuar, para decidir, se requiere una perspectiva clara y segura.

Las dudas y vacilaciones provienen, unas veces, de la propia jurisprudencia; otras veces, de las normas dictadas en sectores conexos o tangenciales, con lo que se plantea el muy grave problema de la incidencia de las llamadas «leyes especiales».

Ejemplos del primer supuesto hay muchos y muy variados. Por su interés sólo recuerdo uno que en Actualidad Laboral se ha recogido con la rúbrica de «Pilotos frente a Iberia». Como es sabido, en el último gran conflicto de perturbación de vuelos nacionales e internacionales la representación de los trabajadores requirió a las empresas codemandadas (la citada Iberia y la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, SEPI) para que procedieran a la ampliación de capital de veinte mil millones de pesetas en los Acuerdos suscritos por las representaciones de una y otra parte en el conflicto, así como a la apertura del tercer tramo de ampliación de capital a suscribir con inversores

privados, de modo que si por las codemandadas se alegase o defendiese la imposibilidad de practicar las ampliaciones de capital comprometidas, los Tribunales declarasen la ineffectividad de los Acuerdos suscritos en 1994 y 1996. Dentro de la complejidad del supuesto, la STS (Sala 4.^a) de 14 de abril de 1999 (Actualidad Laboral 1028/1999) se pronunció sobre cual puede ser el contenido de un convenio colectivo; y con cita del art. 37.1 CE y del art. 82.2 ETT, entiende que es materia propia a regular la relativa a las condiciones de trabajo y productividad, así como la paz laboral. En consecuencia, concluye con una tesis reductiva sobre el ámbito material tanto de convenios colectivos estatutarios como extraestatutarios, en los siguientes términos:

«A su vista es claro que la ampliación de capital es algo, por su propia naturaleza, ajeno a las condiciones de trabajo, productividad y paz laboral, y que únicamente es capaz de afectar a los trabajadores, en cuanto pueda significar una consolidación de la empresa que garantice su permanencia en el trabajo, pero en principio es materia que fundamentalmente compete a la dirección empresarial, por eso es necesario concluir que la ampliación de capital a que se refieren los acuerdos de 1994 y 1996 es algo en principio ajeno al Convenio Colectivo que sólo manifiesta una intención y propósito de la Empresa, *pero que son pactos no controlables en el Orden Social de la jurisdicción.*»

La Sentencia recuerda que tal criterio ya fue seguido por la misma Sala en su Sentencia de 1 de julio de 1996 cuando tuvo ocasión de estudiar otra de las cláusulas de los mismos Acuerdos de 28 de diciembre de 1994 referente a la absorción de determinadas empresas (Fundamento de Derecho Tercero).

La doctrina recorta ampliamente el posible contenido de las materias «de índole económica» de que hablaba y sigue hablando el art. 85 ETT. El efecto que puede derivarse en cuanto a la recepción en un convenio colectivo de trabajo, que siga abierto al control de los Tribunales Laborales, de la nueva estrella de los incentivos económicos del trabajador con las «stock options», es previsible.

10. En cuanto a la segunda fuente de contradicciones, conflictos, dudas y vacilaciones en la interpretación y aplicación de la legislación laboral propiamente dicha a resultas de la incidencia, en su ámbito material, de otras normas tangenciales o conexas, el ejemplo significativo puede estar en la materia de Seguridad Social complementaria.

Las Leyes Generales de la Seguridad Social han sido muy restrictivas en cuanto a las posibilidades de regular tal materia por convenio colectivo; el espacio abierto se limitó a las «mejoras voluntarias de prestaciones» y aun para éstas —y es un hecho que se olvida generalmente— el convenio colectivo pasó a ser, en verdad, lo que desde

hace mucho tiempo hemos denominado «convenio colectivo de Seguridad Social», con un régimen jurídico diverso del viejo modelo del convenio colectivo sindical propio de la misma época. Así, la aprobación conferida en este último a la Dirección General de Trabajo, cuando se trataba de aquella modalidad había de acompañarse con la intervención aprobatoria de la Dirección General de Previsión (OM de 28 de diciembre de 1966, arts. 4.3 y 4; 11.3; 14; D. Final).

El legislador de la primera gran Ley General de la Seguridad Social, que fue, como es sabido, el Texto Articulado de 1966 fue plenamente consciente de que el convenio colectivo es una norma temporal, que está sometida a continuas revisiones, mientras que la relación de la Seguridad Social en materia de pensiones, aunque se trate del nivel complementario, es de larga duración, con períodos de maduración de derechos que exigen muchos años, por lo que ha de vivir, más que en un orden contractual, *en un orden institucional*. De ahí también que se exigiera que las mejoras estuviesen basadas en estudios técnicos sobre el colectivo de posibles beneficiarios, con expresión de sus grupos por edad y sexo, categorías profesionales, etc. [ver, OM citada, arts. 4.4; 14; 17; 18.2.b) y concordantes].

Hoy día los preceptos legales sobre regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (Ley 8/1987, de 8 julio, repetidamente modificada), en su Reglamento aprobado por RD 1307/1988, de 30 septiembre, también con repetidas modificaciones, la última por RD 1589/1999, de 15 octubre, muestran una redacción que muy bien podría calificarse, en términos periodísticos, de «prosa municipal y espesa», en la que hay serias faltas de respeto a las categorías técnicas propias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El reciente RD 1588/1999, de 15 octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los compromisos por Pensiones de las Empresas con los trabajadores y beneficiarios repite, en buena medida, la misma ambigüedad y habla, unas veces de lo acordado «... en convenio colectivo o disposición equivalente», otras veces de los compromisos acordados mediante «... acuerdo colectivo de eficacia general...», etc. En fin, entiende que son disposiciones equivalentes al convenio colectivo

«... los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal u otros acuerdos o decisiones, así como las actas de constitución, estatutos o reglamentos de Mutualidades de Previsión Social, Fundaciones Laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión del personal...».

Tan amplia enumeración comprende, como es lógico, los «acuerdos colectivos de empresa», las decisiones unilaterales del empresario

de efectos colectivos y puede extenderse hasta los viejos Reglamentos de Régimen Interior que, mal que bien, siguen teniendo virtualidad en nuestros días según ponen de manifiesto los pronunciamientos judiciales ³.

En cualquier caso conviene meditar en la intención del legislador de 1994 que al reformar el art. 85 del Estatuto de los Trabajadores sobre contenido de los convenios colectivos, por una parte añadió nuevas materias como son las relativas a los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta que están previstos en los supuestos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato por causas económicas y asimiladas y extinción del contrato por despido colectivo pero, a la vez, o por otra parte suprimió la referencia expresa, que se mantenía desde 1980 a las materias, ya citadas, «... de índole... asistencial».

La tesis es ésta: los compromisos en materia de pensiones que, tomadas en su sentido técnico, son obligaciones a cumplir a muy largo plazo, se avienen mal con los convenios colectivos por cuanto éstos son, *prima facie*, contratos, y, siempre, normas de carácter temporal. Pueden ser un instrumento adecuado para establecer compromisos pero éstos, una vez establecidos, han de quedar sometidos a los acuerdos y decisiones de sus propios órganos de gobierno y gestión. *Los compromisos por pensiones, una vez establecidos, repetimos, han de desenvolverse en un plano institucional estricto.*

11. Similares cuestiones aparecen en el afán de mantener en la Seguridad Social complementaria, que se regula por convenio colectivo, al personal de alta dirección y, más aún, a los administradores ejecutivos en aquellas empresas que revisten la forma de sociedades mercantiles capitalistas, tales las sociedades anónimas, de responsabilidad limitada y asimiladas. En algunos convenios colectivos es fórmula de estilo que quedan excluidas del ámbito del convenio las per-

³ La STS, Social, de 10 de julio de 2000, Rec. Casación n.º 580/00, P.: Sr. Martínez Garrido, analiza el supuesto de un incremento salarial que fue incorporado al Reglamento de Régimen Interior aprobado en 1970 y editado en 1975, precepto reglamentario que también fue incorporado en el Reglamento del Plan de Pensiones de la Empresa en 1990; contra la decisión del Consejo de Administración de la Entidad (una Caja de Ahorros), de derogar el beneficio establecido para el futuro, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestimó la demanda planteada por el Comité de Empresa, pero éste elevó Recurso de Casación ordinario que es estimado de conformidad con la doctrina de la STS, Social, de 11 de abril de 1991, declarando que tales reglas de régimen interior, dada su naturaleza, sólo pueden ser derogadas por convenio colectivo posterior que se ponuncie sobre la materia o por acuerdo directo con los representantes del personal.

sonas que desempeñan las funciones de alta dirección, así como las de «... *alto Gobierno o alto Consejo...*» pero, a la vez, se admite que pueden quedar incluidas si han pactado con el empresario que el convenio les sea aplicable.

Está claro que se mantiene la vieja construcción jurídica de los altos cargos laborales que diseñaba la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, sin atender a la vigente distinción laboral entre los administradores societarios que quedan fuera del contrato de trabajo en los términos del ETT, art. 1.3.c) y el personal de alta dirección que queda dentro como relación laboral especial, así como al complejo proceso de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de dicho personal de alta dirección en su sentido estricto en cuanto trabajadores profesionales por cuenta ajena, y de los también citados administradores societarios en cuanto sean susceptibles de ser «asimilados» a tales trabajadores por cuenta ajena pues, si no se produce esta asimilación, sólo podrán tener cabida en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

La Seguridad Social complementaria aún es tributaria de las viejas normas del Mutualismo Laboral que, a su vez, se moldearon sobre los esquemas de las Leyes de Contrato de Trabajo. Otra vez la inercia institucional conduce a estas ambigüedades que, a su vez, se explican por un juego de intereses de los afectados que siguen considerando interesante quedar fuera de las condiciones de trabajo propiamente dichas y, sin embargo, ser beneficiarios de las mejoras de la Seguridad Social de base empresarial o sectorial.

Otras veces el convenio colectivo trata de resolver sobre la interpretación y alcance de la normativa laboral en la materia de la seguridad social complementaria y establece reglas sobre las que discuten la Administración Social y la Administración Fiscal, por ejemplo. Tal sucede en cuanto a la obligación o no de externalizar las primas por jubilación anticipada o los premios de fidelidad en el momento de dicha jubilación. El reciente Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas (RDGT de 4 de octubre de 2000, BOE de 25 de octubre), en su art. 45 contiene el siguiente mandato:

«Artículo 45. Externalización de la prestación social complementaria.

La Comisión Mixta en el plazo de cuatro meses a partir de la firma del Convenio y, antes de que acabe el año 2000, se reunirá para negociar la modalidad o modalidades de la externalización de los compromisos adquiridos en los artículos 43 (jubilación anticipada) y 44 (ayuda por jubilación) del presente Convenio Colectivo.»

En la hora del conflicto judicial, cuando se ventilan pretensiones individuales, esta ambivalencia del convenio colectivo se revela inesperadamente.

¿Conocen Vdes. el caso del «viajero perplejo»? Lo trataremos en otra ocasión. Estamos ya en una hora impropia: es la hora del almuerzo, que no debe esperar. Las pausas en el trabajo son sagradas. En este momento, para terminar, sólo puedo decir: Gracias por su atención.

ANEXO I

Cuadro 12 *

**Materias susceptibles de regulación
a través de un convenio colectivo sectorial o de empresa**

<i>ART. ET</i>	
11.1.b.	Determinación de los puestos, duración de los contratos en prácticas (RD 488/98)
11.1.d.	Período de prueba del contrato en prácticas (prórrogas RD 488/98, art. 19.º).
11.1.e.	Retribución del contrato en prácticas.
11.2.b.	Determinación del número máximo de contratos formativos.
11.2.c.	Duración y prórrogas del contrato de formación (RD 488/98, art. 19.º).
11.2.e.	Formación teórica del contrato de formación (Plan Formativo, art. 7.º RD 488/98).
11.2.h.	Retribución del contrato de formación.
12.3.b.	Orden y llamamiento de los trabajadores fijo discontinuo (RD ley 15/98).
12.3.b.2.º	Establecimiento de un límite de jornada superior al previsto (Ley 55/1999 de 29-XII-99).
12.4.b.	Ampliación interrupción jornada a tiempo parcial (RD ley 15/98).
12.4.e.	Procedimiento de preferencia o reversión del trabajador a tiempo parcial (RDL).
12.5.d.	Ampliación del volumen de horas complementarias hasta un 30% (RD ley 15/98).
12.5.e.	Distribución y forma de realización de las horas complementarias (RD ley 15/98).
14.1.	Duración del período de prueba.
15.1.a.	Identificación de trabajos a realizar por Obra o Servicio (RD 2720/98, art. 2.º).
15.1.b.	Duración de los contratos eventuales y de la eventualidad (RD 2720/98, art. 3.º).
20.2.	Rendimientos mínimos exigibles.
22.1.	Sistema de clasificación profesional.
23.2.	Promoción y Formación Profesional.
24.1.	Ascensos.
25.1.	Promoción económica.
26.3.	Estructura de salario.
26.3.	Consolidación o no de los complementos salariales.
29.1.	Pago de salario fecha y lugar.
29.1.	El modelo de recibo de salarios.
31	La cuantía de la paga extraordinaria.
31	Prorrato de pagas en doce mensualidades.
34.1.	Duración de la jornada de trabajo.
34.2.	Distribución irregular de la jornada anual.

Cuadro 12 * (CONT.)

**Materias susceptibles de regulación
a través de un convenio colectivo sectorial o de empresa**

ART. ET	
34.3.	Límite de 9 horas diarias de trabajo efectivo.
34.4.	Tiempo de trabajo no efectivo (Descanso).
35.1.	Compensación de las horas extraordinarias.
35.4.	Prestación voluntaria de las horas extraordinarias.
36.2.	Plus de nocturnidad.
37.3.d.	Ausencias por sufragio activo.
38.1.	Duración de las vacaciones.
38.2.	Período de disfrute de las vacaciones.
39.4.	Realización de funciones superiores al grupo profesional.
39.4.	Períodos para reclamar coberturas de vacante.
39.5.	Movilidad funcionaria.
40.1.	Régimen de movilidad geográfica.
41.2.	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
46.6.	Excedencias.
49.4.	Preaviso de la extinción por voluntad del trabajador, dimisión.
55.1.	Exigencias formales para el despido.
58.1.	Faltas y sanciones ¹ .
63.3.	Constitución del Comité Intercentro. Máximo 13 miembros.
63.3.	Funciones del Comité Intercentro.
64.1.	Participación del Comité de Empresa en Obras Sociales.
67.1.	Acomodación representantes por disminución plantilla.
68	Garantías miembros comité de empresa y delegados.
68.e.	Acumulación horas de miembros comité de empresa.
69.2.	Plazos inferiores de antigüedad electores y elegibles.
71.1.	Establecimientos nuevos colegios electorales.
82.2.	Paz laboral.
82.3.	Cláusula de descuelgue salarial (sólo convenio sectorial).
85.1.	Procedimientos arbitrales.
85.2.	Información y seguimiento de los despidos objetivos.
85.3.	Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
85.3.	Forma y condiciones de la denuncia de un convenio y su plazo de preaviso.
85.3.	Designación de la comisión paritaria.
86.3.	Prórroga del contenido normativo.
90.4.	Entrada en vigor del convenio colectivo (fecha).
91	Procedimiento de mediación y arbitraje.
D. Ad.	Edad de jubilación.
D. Ad.	Discrepancias en períodos de consulta.
	Conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos de fomento del empleo estable (D. Ad. 1. ^a Ley 63/97).

* En Circular para la negociación colectiva 2000 (CEOE-CEPYME, Madrid, enero 2000).

¹ Por incumplimiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud: artículo 29.3 LPRL.

Cuadro 12 * (CONT.)

Materias susceptibles de regulación a través de acuerdo de empresa

<i>ART. ET</i>	
11.2.b.	Determinación número máximo de contratos de formación, si existe plan de Formación.
15.1.a.	Identificación de trabajos a realizar por obra o servicio (RD 2720/98, art. 2.º).
22.1.	Sistema de clasificación profesional.
24.1.	Ascensos.
29.1.	Modelo de recibo de salarios.
34.2.	Distribución irregular de la jornada anual.
34.3.	Límite de 9 horas diarias de trabajo efectivo.
67.1.	Acomodación representantes por disminución plantilla.
82.3.	Cláusula de descuelgue salarial.
85.2.	Información de seguimiento de los despidos objetivos.
85.3.	Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
85.3.	Forma y condiciones denuncia convenio y plazo preaviso.
90.4.	Entrada en vigor del convenio colectivo (fecha).

Comunicación a la cuarta ponencia

**VEINTE AÑOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
BALANCE SOBRE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

ISABEL PEDROSA ALQUÉZAR

AEU de Derecho del Trabajo en la Universidad de Zaragoza

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN.—II. SALUD QUE PUEDE Y DEBE SER OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: 1. *¿Qué se entiende por salud laboral?* 2. *La salud en el trabajo en la Constitución. Posibilidad de ser materia negociable:* 2.1. La salud en el trabajo como derecho fundamental y principio rector de la política social y económica. 2.2. La posibilidad de ser materia negociable.—III. ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LPRL Y EN SUS REGLAMENTOS DE DESARROLLO: 1. *Las relaciones ley-negociación colectiva en materia de prevención de riesgos.* 2. *Algunas cuestiones respecto a la propia negociación.*—IV. LA CONCRETA INTERVENCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: 1. *Ideas generales.* 2. *Negociación colectiva y obligaciones en salud laboral.*—V. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

La Negociación Colectiva ha cumplido también veinte años para la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, si en la década de los ochenta, a pesar del interés mostrado, fundamentalmente, por el Acuerdo Interconfederal de 1983 ¹ todavía no existía una idea clara del papel que debía asumir la negociación en esta materia ² y, en los noventa, el proceso de asunción de la dimensión preventiva de la salud en el medio laboral y la materialización de medidas concretas en los convenios colectivos para conseguir que esa prevención fuera realmente efectiva ha sido lenta ³, las últimas metas en esta materia, como son desarrollar y mejorar las normas reguladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y en sus Reglamentos de desarrollo ⁴, así como concretar las

¹ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 15 de febrero de 1983 que potenció una efectiva política de prevención de riesgos laborales estableciendo qué aspectos debían ser abordados por la Negociación Colectiva: acciones formativas e informativas; incremento de la vigilancia médica y epidemiológica, derecho de consulta de los representantes de los trabajadores... (Capítulo VII, art. 16). *Vid.*, en este sentido, GOERLICH PESET, J. M.: «Aproximación al estado de la Seguridad e Higiene en la Negociación Colectiva», en *Revista de Política Social*, núm. 143, 1984, págs. 40 y 44. *Vid.*, también, PURCALLA BONILLA, M. A.: *Autonomía Colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid, *ibidem*, 1998, pág. 126.

² *Vid.*, en general, GOERLICH PESET, J. M.: «Aproximación...», *op. cit.*

³ *Vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva», en *Relaciones Laborales*, tomo I, 1994, págs. 15 y 20, fundamentalmente. *Vid.*, también, VILA TIerno, F. y MARTÍN RIVERA, L.: «Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la negociación colectiva anterior a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», en *XIV Jornadas Universitarias Andalcas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales: La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Málaga, diciembre de 1995*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1997.

⁴ *Vid.* art. 2.2 de la LPRL. Reglamentos como el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 31 de enero), o el RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los ries-

específicas medidas a adoptar y los procedimientos a seguir para ese fin, preferentemente, con convenios colectivos de empresa ⁵, si bien avanzando, están todavía lejos de conseguir ⁶.

Son pocos los convenios colectivos que, tras cinco años de una concepción de la prevención de riesgos no limitada a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino integrada en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa y cuyo fin fundamental es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de todos los trabajadores en todas las profesiones ⁷, desarrollen, mejoren y concreten las medidas encaminadas a procurar esa salud.

Así, el objeto de esta comunicación es insistir en la idea de salud laboral que debe reflejar la Negociación Colectiva con la concreción, desarrollo e interpretación de diversas medidas de prevención y señalar si algunos de los convenios publicados durante el primer trimestre del año 2000 ⁸ están asumiendo una adecuada función en materia de prevención de riesgos laborales.

gos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (BOE de 24 de mayo)...

⁵ Vid. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de abril de 1997, Capítulo IV.10 (BOE de 6 de junio).

⁶ Vid. VV.AA.: «Balance material de la Negociación Colectiva Sectorial. Presentación de los estudios realizados por la Comisión Consultiva en 1998», *XII Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva: La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Madrid, 3 y 4 de junio de 1999. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000. Con relación a la salud en el trabajo, esos estudios ponen de manifiesto que la Negociación Colectiva está muy lejos de desarrollar las posibilidades que le ofrece la normativa de prevención de riesgos laborales. Vid., concretamente, págs. 353, 373, 393, 406 y 412.

⁷ Parte del concepto de salud laboral dado por el Comité Conjunto OIT-OMS de 1950 y que fue modificado en 1995 para adaptarlo a la evolución de la técnica. La definición completa es la siguiente «la salud en el trabajo debe tender a la promoción y al mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la prevención de las pérdidas de salud de los trabajadores causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo, frente a los riesgos derivados de factores que puedan dañar dicha salud; la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en su ambiente laboral adaptando sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo» (OIT: *Twelfth session of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Geneva 5-7 April, 1995.: Report of the Committee*, pág. 26).

⁸ Se han seleccionado 40 convenios publicados en febrero y marzo de 2000 tanto de empresa (15) como de sector (25).

II. SALUD QUE PUEDE Y DEBE SER OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. ¿Qué se entiende por salud laboral?

Con los términos salud en el trabajo se hace referencia a la promoción y al mantenimiento del más alto grado de bienestar del individuo-trabajador en todas sus dimensiones, física, psíquica y social; es decir, promoción y mantenimiento del más alto grado de plenitud funcional, de sentirse bien consigo mismo y de bienestar con el entorno laboral y el resto de las personas. Es ésta una concepción de la salud de carácter integral, que se centra no sólo en conseguir que no se produzcan accidentes o enfermedades profesionales, salud física, sino también en mejorar las condiciones de trabajo para evitar circunstancias como el estrés, la fatiga o la insatisfacción que inciden de forma perjudicial tanto en la vida laboral, como en otros ámbitos de la vida de los trabajadores ⁹. Esto supone que las medidas, de carácter legislativo, reglamentario o convencional, que se adopten para hacer efectiva esa salud, en toda su extensión, deben tomar en consideración al trabajador como sujeto con necesidades personales que van más allá de su vida laboral.

Además, es una concepción dinámica de salud puesto que, el más alto grado de salud en sus tres dimensiones, sólo se consigue con la adecuación constante de las condiciones de trabajo al desarrollo de las capacidades físicas, psíquicas y de relación social del trabajador. Por otro lado, esta idea de salud debe también entenderse desde una perspectiva de género, es decir, asumiendo que mujeres y hombres desempeñan su actividad laboral en condiciones distintas, con riesgos diferentes, frente a los que hay que tomar medidas también diferentes ¹⁰.

⁹ Vid., en este sentido, CALATAYUD SARTHOU, A. y CORTÉS VIZCAÍNO, C.: *Curso de Salud Laboral*, Valencia, Tirant lo blanch, 1997, pág. 37. Vid., también, BENAVIDES, F.; RUIZ FRUTOS, C.; GARCÍA GARCÍA, A.: *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, Barcelona, Masson, 1997, pág. 35.

¹⁰ Como ponen de manifiesto, entre otros, PÉREZ DEL RÍO y BALLESTER PASTOR, «*existen factores de riesgo que afectan de manera mayoritaria a las mujeres y que tienen que ver con la forma en que éstas se han incorporado al mercado de trabajo, con los roles sociales asignados y con las diferencias biológicas entre los sexos*» (Vid. PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A.: *Mujer y salud laboral*, Madrid, La Ley, 2000, págs. 3-4). Entre esos factores de riesgo que afectan más a las mujeres se encuentra el acoso sexual entendiendo por tal toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno la-

Conseguir ese alto grado de salud es el fin de la prevención de riesgos tal y como se entiende actualmente. Para ello, utiliza diversas medidas, evaluación, vigilancia, información, consulta, participación, formación... que, al haber sido incorporadas a la LPRL y sus Reglamentos de desarrollo, se han convertido en obligaciones, unas veces para el empresario, otras para los trabajadores. Son, precisamente, esas medidas las que deben desarrollar, mejorar, completar... los convenios colectivos, siempre tomando como punto de referencia lo que supone la salud en el trabajo.

2. La salud en el trabajo en la Constitución. Posibilidad de ser materia negociable

2.1. *La salud en el trabajo como derecho fundamental y principio rector de la política social y económica*

El derecho a la salud en el trabajo se regula en nuestra Constitución en tres artículos. Por un lado, en los artículos 43 CE (*«se reconoce el derecho a la protección a la salud»*¹¹ ...) y 40.2 CE (*«... los po-*

bora ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, que atenta directamente contra su dignidad y tiene efecto sobre la salud mental de, en este caso, la trabajadora [*Id.*, «Mujer, trabajo y salud», en *Cuadernos Sindicales CC.OO.*, noviembre 1999, pág. 34. *Id.*, también, STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999 (BOE de 20 de enero de 2000)].

¹¹ Esta expresión requiere una matización. Unas veces, se utiliza el término derecho a la protección a la salud, mientras que otras se utiliza el de derecho a la salud sin más. Con ambas expresiones quiere decirse lo mismo, si bien, es más apropiado hablar de un derecho a la protección de la salud porque, además de que el reconocimiento de ese derecho constituiría un «planteamiento excesivamente estatal-paternalista» que dejaría de lado «la responsabilidad de cada uno sobre su propia salud», el propio reconocimiento resultaría un tanto absurdo en la medida en que salud se tiene o no, pero resulta obvio que no puede reclamarse ante los tribunales. Así, independientemente de que se utilice una u otra expresión, debe tenerse en cuenta que lo que se garantiza es un derecho a la protección a la salud y esto supone que para la mayoría de la doctrina lo que se protege no es tanto un resultado, que no siempre puede asegurarse, cuanto unos medios, que se utilicen todos los medios disponibles en una determinada situación para proteger la salud de las personas (*vid.* esta matización en PEMÁN GAVÍN, J.: *Derecho a la salud y Administración Sanitaria*, Bolonia, Publicaciones del Real Colegio de España, 1989, pág. 27) [*vid.* mayoría de la doctrina, por todos, BORRAJO DACRUZ, E.: «Artículo 43», en VV.AA. (dir. ALZAGA VILLAAMIL, Ó.): *Comentarios a la Constitución española de 1978, Tomo IV (artículos 39 a 55)*, Madrid, Edersa, 1996, pág. 183]. Debe señalarse, no obstante que algunos consideran que la obligación empresarial de protección eficaz de la salud del trabajador es una obligación de resultado (*vid.* en este sentido NAVARRO, A.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid, 2.^a ed., Civitas, 1998, pág. 157).

deres públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo...») como principio rector de la política social y económica y, por otro, en el artículo 15 CE, como derecho fundamental identificándose con el derecho a la vida y a la integridad física y moral, pues, en un Estado Social y Democrático de Derecho, que propugna una calidad de vida que no puede entenderse sin la garantía de un espacio que permita la realización del desarrollo y perfección de la propia personalidad, no puede existir una interpretación de los términos vida e integridad que no abarquen una protección global a la salud ¹².

El derecho a la protección a la salud, regulado en el artículo 43 CE, tiene dos vertientes, una individual que se traduce en el derecho de la persona a la protección de la misma que compromete a los poderes públicos a tutelarla sobre la base de que es un estado de completo bienestar físico, psíquico y social, y otra, colectiva, como derecho de la comunidad a la Salud Pública ¹³. Las medidas y actuaciones que deben emprender los poderes públicos respecto a esta salud se recogen fundamentalmente en la Ley 14/1986 de 25 de abril, General de Sanidad (LGS), entre las que se encuentra la de promoción y mejora de la salud mental y laboral (arts. 18.8 y 18.9). Una de las actuaciones de los poderes públicos para la promoción y mejora de la salud en el trabajo ha sido la elaboración de la LPRL.

Respecto al art. 40.2 debe decirse que es concreción del art. 43 en el ámbito laboral. Hay que señalar, no obstante, que si el artículo 43 reconoce el derecho de todos los ciudadanos a la protección de la salud, el artículo 40.2, sin embargo, no reconoce el derecho a una salud laboral o seguridad e higiene en el trabajo expresamente, sino una obligación de los poderes públicos de velar por ella. En este sentido, autores como Rodríguez Piñero ¹⁴ han puesto de manifiesto que, en realidad, la base constitucional para el reconocimiento de la salud laboral hay que encontrarla en el artículo 43 o en el artículo 45

¹² Que el derecho a la salud queda comprendido en el derecho a la vida o a la integridad física o moral se pone de manifiesto en la STC 35/1996, de 11 de marzo, BJC núm. 180, 1996 cuyo FJ 3 afirma que «*también el derecho a la salud, o mejor aún, a que no se dañe o perjudique la salud personal queda comprendido en el derecho a la integridad personal*». En la doctrina, por todos, GARCÍA BLASCO, J.: «Salud laboral y empresa: doctrina del Tribunal Constitucional», en *Seminario sobre la seguridad ante el riesgo eléctrico en la perspectiva de la futura ley de salud laboral*, Ibesvisco, 1992, pág. 215.

¹³ BENAVIDES, F.; RUIZ FRUTOS, C. y GARCÍA, A. M.: *Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, Barcelona, Masson, 1997, pág. 28.

¹⁴ RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M.: «Trabajo y medio ambiente», en *Relaciones Laborales*, tomo II, 1995, págs. 103-113.

como derecho constitucional a un medio ambiente de trabajo adecuado.

En mi opinión, si las normas deben interpretarse atendiendo a su espíritu y finalidad (art. 3.1 Código Civil) y teniendo en cuenta que velar viene a ser lo mismo que proteger, aunque el término «derecho» no aparezca en el artículo 40.2, debe entenderse implícito como concreción y proyección del artículo 43. No hay, a mi juicio, diferencias entre uno y otro salvo las de ámbito de aplicación, general o específico. Si el artículo 43 se concreta en una especial relevancia del interés del ciudadano a la protección de su salud ¹⁵, esta concreción se proyecta en el ámbito laboral vía artículo 40.2. Este precepto no se queda simplemente en sus palabras, en «velar por la seguridad e higiene», sino que, una interpretación finalista pone de relieve que el artículo 43 no completa al artículo 40.2, sino que se proyecta en él y, por tanto, éste supone todo lo que aquél implica.

Es, así, un precepto que obliga al Estado a realizar cuantas acciones sean necesarias para garantizar la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores y de todas las personas que, en algún momento determinado, se relacionan con el proceso productivo ¹⁶.

Estos dos artículos, al configurar el derecho a la salud como principio rector de la política social y económica obligan al despliegue de la correspondiente acción administrativa prestacional y a desarrollar la correspondiente acción normativa que resulte necesaria para asegurar el cumplimiento del mandato constitucional que lo recoge ¹⁷, pero sólo es alegable ante los Tribunales de acuerdo con lo que dispongan las leyes que lo desarrollen (art. 53.3 CE) ¹⁸. Esta última afirmación

¹⁵ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La seguridad e Higiene en el trabajo en la Constitución», *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, pág. 212.

¹⁶ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La seguridad e Higiene», *op. cit.*, pág. 208.

¹⁷ STC 113/1989 de 22 de junio, FJ 3, BOE de 24 de julio.

¹⁸ Por todas, STC 114/1987 de 6 de julio, FJ 3, BOE de 29 de julio. Sobre esta alegabilidad, GARCÍA DE ENTERRÍA (afirmando que si bien no todos los artículos de la Constitución tienen un mismo alcance y significación normativa, no puede dudarse que todos enuncian efectivas normas jurídicas) comenta que la expresión del artículo 53.3: «Sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las Leyes que lo desarrollen», es una expresión desgraciada en el sentido de que «no puede interpretarse como una prohibición de alegación y, menos de aplicación, de tales principios por los Tribunales ordinarios, interpretación que sería contradictoria... con que dichos principios informarán la práctica judicial». «Lo que, con toda claridad, pero con escasa fortuna, intenta decir el artículo es que al formular tales principios la Constitución no ha pretendido configurar verdaderos derechos fundamentales, sino principios propiamente dichos que han de orientar la acción del Estado como fines determinados de su misión; nada más» y añade «Cuando dice que esos principios se invocarán ante los Tribunales de acuerdo con las Leyes que los desarrollen, no quiere decir, aunque lo parezca,

debe entenderse en el sentido de que no origina inmediatamente una obligación exigible ante los Tribunales de Justicia pero sí que obliga al juez a la hora de interpretar cualquier norma¹⁹; no configura en sí mismo un verdadero derecho subjetivo accionable ante los Tribunales, sino que habrá que estar a lo que disponen las leyes de desarrollo para que surta este efecto, sin que esto signifique que no goza de eficacia jurídica en otro sentido²⁰.

Como derecho fundamental, el derecho a la protección de la salud tiene por objeto la propia salud como objeto mismo del derecho²¹ que puede ser, así, oponible *erga omnes*. De esta forma, como principio programático y derecho fundamental, el derecho a la salud tiene una doble tutela. Por un lado, una tutela de carácter defensivo, frente a las agresiones directas a la misma, vía art. 15 CE y, por otro, de carácter ofensivo²² con medidas de promoción y mejora del bienestar²³ por los arts. 43 ó 40.2 CE.

Estas dos formas de tutela se ponen también de manifiesto en el Estatuto de los Trabajadores con el artículo 4.2.d), en el que se establece que el trabajador tiene derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene y el artículo 19 donde se reconocen, a su vez, obligaciones para el empresario.

que el legislador sea absolutamente libre para interpretar y hacer aplicación a su arbitrio de tales principios» (en GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Madrid, Civitas, 1985, reimp. 1988, págs. 69 y 70).

¹⁹ DE OTTO puso de manifiesto que si bien los principios rectores pueden servir para examinar la constitucionalidad de cualquier ley, su carácter de normas de programación final limita esta posibilidad a la declaración de inconstitucionalidad de aquellas normas que se opongan frontalmente a la regulación constitucional, por cuanto que el Tribunal Constitucional no puede suplantar al legislador en la tarea de decidir cuáles son los medios más adecuados para lograr la finalidad social de la Constitución (DE OTTO, I.: *Derecho Constitucional. Sistema de Fuentes*, Barcelona, 2.ª ed., Ariel, 1988, pág. 48).

²⁰ CARMONA CUENCA, E.: «Las normas constitucionales de contenido social: delimitación y problemática de su eficacia jurídica,» en *Revista de Estudios Políticos*, núm. 76, abril-junio 1992, págs. 110-111.

²¹ PEMÁN GAVÍN, J.: «Derecho a la salud...», *op. cit.*, pág. 80. *Vid.*, también, págs. 93-97.

²² GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La Seguridad e Higiene...», *op. cit.*, pág. 221.

²³ Bienestar no sólo físico, sino también, como se ha afirmado, psíquico y social, en cuanto que, los poderes públicos con la normativa y los empresarios públicos y privados con el trato directo, deben evitar que el trabajador llegue a situaciones como el estrés, que va a repercutir en su vida extralaboral, y deben promocionar y procurar unas adecuadas relaciones sociales en el trabajo [art. 15.1.g) LPRL].

2.2. La posibilidad de ser materia negociable

El art. 37.1 de la CE establece que «la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios». Este mandato constitucional se recoge en los artículos 82 ET, que define la negociación colectiva como la expresión del acuerdo libremente adoptado por los trabajadores en virtud de su autonomía colectiva, y 85 ET donde se establece que dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular, entre otras, materias de índole laboral y sindical.

La seguridad y salud en el trabajo es una materia laboral, pues, es evidente que el trabajo y la salud están estrechamente relacionados en la medida en que el trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para llevar una vida digna, pero que si no se desarrolla en condiciones adecuadas de salud no consigue ese fin último de dignidad. Es, así, una condición²⁴ inherente al propio trabajo y un derecho laboral de los trabajadores, como establece el art. 4.2.d) del ET. Es, de este modo, una materia negociable, negociabilidad que también se deduce de otros artículos, como el 84 del ET que, a efectos de concurrencia, excluye de negociación en ámbitos inferiores las normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo o del art. 1.1. de la LPRL que considera a la negociación colectiva fuente normativa en materia de salud laboral²⁵.

Ahora bien, esa negociabilidad de la salud laboral no debe suponer lo que una negociación trae consigo de intercambio, condiciones, contraprestación... que puede llevar a situaciones como la monetarización²⁶ de la salud o a utilizar ésta como una especie de

²⁴ «Una condición de trabajo en cuanto integra el contenido del contrato laboral, como pueden serlo el salario, la jornada, las vacaciones o cualquier otra circunstancia que implique un interés jurídicamente protegido para las partes de la relación» (FERNÁNDEZ MARCOS, L.: «La participación de los trabajadores en la evaluación, el diagnóstico y la acción para la mejora de las condiciones de trabajo», en *XI Congreso Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo*, tomo I, Madrid, 1992.)

²⁵ La Jurisprudencia también ha puesto de manifiesto esta negociabilidad con los matices que puede conllevar negociar en salud. *Vid.*, STC 184/1991 de 30 de septiembre.

²⁶ Monetarización que supone un canje de dinero por riesgo como sucede con los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad que, si bien suponen un beneficio económico inmediato para el trabajador, le aseguran un deterioro gradual de su salud a lo largo de su vida laboral (por todos, GONZÁLEZ LABRADA, M.: *Seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad contractual del empresario*, Barcelona, Cedecs, 1996, págs. 73 y 74). La negociación colectiva debe adoptar medidas que impliquen reducción o eliminación de la exposición a esos puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos y no permitir ese intercambio de dinero por riesgo (por todos, GOERLICH PESET, J. M.: «Aproximación...», *op. cit.*, pág. 45).

materia flexible que puede ir a más o a menos en función de las ventajas obtenidas en otras materias ²⁷. Desde el respeto a la Ley, en este caso la LPRL, y a sus Reglamentos de desarrollo, la negociación colectiva debe hacer cuanto sea posible para conseguir que, efectivamente, pueda lograrse un completo estado de bienestar físico, psíquico y social en el trabajo. Así, podría decirse que la negociabilidad de la salud implica utilizar el instrumento de la negociación colectiva, tanto convenios colectivos, como acuerdos regulados en el art. 83.3 ²⁸, para conseguir el grado más alto de salud desde un punto de vista defensivo, con medidas de protección frente a riesgos que no se pueden evitar, pero también desde un punto de vista ofensivo, con adecuadas medidas de prevención y promoción (evaluación, información, consulta...) de la salud ²⁹.

Además, si como se ha afirmado, la concepción actual de la salud laboral debe entenderse desde un punto de vista dinámico, la negociación colectiva debe recoger los aspectos preventivos también desde esa dinamicidad para adaptarse a los nuevos sistemas de organización empresarial, a la introducción de nuevas tecnologías, a la evolución de las relaciones contractuales, al propio sistema productivo y a la aparición de nuevos riesgos ³⁰. Por tanto, los artículos de los distintos convenios y acuerdos que recojan aspectos de salud laboral deben ser capaces de evolucionar, estar abiertos a todas esas modificaciones, para permitir, de una manera efectiva, la mejora de las condiciones de trabajo y de los niveles de prevención y protección de la salud de los trabajadores.

²⁷ En este sentido, GONZÁLEZ ORTEGA, S.; CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: «La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 14, 1999, pág. 52.

²⁸ Sin embargo, parece que, en el ámbito de la salud laboral, no es aceptable la negociación colectiva de carácter extraestatutario por la proyección general inevitable que tienen las normas de seguridad y salud en el trabajo (*vid.*, GONZÁLEZ ORTEGA, S.; CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: «La negociación colectiva sobre salud laboral...», *op. cit.*, pág. 54).

²⁹ Carácter ofensivo que es la base de la configuración actual de la LPRL y sus Reglamentos de desarrollo (*vid.* Exposición de motivos LPRL).

³⁰ GETE CASTRILLO, P.: «El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1997, pág. 373.

III. ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LPRL Y EN SUS REGLAMENTOS DE DESARROLLO

1. Las relaciones ley-negociación colectiva en materia de prevención de riesgos

Para entender exactamente como actúa la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales debe tomarse como punto de referencia el art. 2.2 de la LPRL. En él se establece que las disposiciones de carácter laboral contenidas en la LPRL y en sus reglamentos tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los Convenios Colectivos.

Este artículo pone de manifiesto una relación de suplementariedad ³¹ de la LPRL respecto a la negociación colectiva en cuanto permite que ésta pueda mejorar cualquier disposición de carácter laboral recogida en la LPRL. Esta mejora no va a ser posible en la obligación general de prevención ³² pues, respecto a ella, la Ley obliga al empresario a aplicar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, es decir, exige ya el máximo de protección ³³. Sin embargo, sí que podrá mejorar las obligaciones que constituyen modos de alcanzar ese máximo; obligaciones que son, asimismo, derechos de los trabajadores ³⁴.

Por otro lado, una relación de complementariedad. Con ella, una disposición remite o reenvía a otra para completar, desarrollar o ejecutar determinados aspectos de su regulación ³⁵. En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, los ejemplos más relevantes son la

³¹ En la relación de suplementariedad el convenio cumple la función de mejorar los mínimos de derecho necesario relativo, que deben ser respetados siempre por la norma convencional. Por todos, MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 1999, pág. 126.

³² Vid. APARICIO TOVAR, J.: «El papel de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo», en *X Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva. La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo*, Madrid, 4 y 5 de junio de 1997. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998.

³³ Vid. art. 14 LPRL.

³⁴ Así, derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, vigilancia del estado de la salud y otros regulados en el Capítulo III de la LPRL.

³⁵ Por todos, MARTÍN VALVERDE, A., *et al.*: «Derecho del Trabajo», *op. cit.*, pág. 125.

responsabilidad disciplinaria y la remisión que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997 hace a los convenios de empresa para que sean estos, preferentemente ³⁶, los que establezcan las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir para lograr una eficaz prevención en la empresa dejando a los convenios de sector el desarrollo general de las disposiciones contenidas en la LPRL. Con esta remisión a los convenios de empresa, se está potenciando una adaptación de la prevención a las peculiaridades de cada una y, además, se fomenta el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos por las PYMES.

Respecto a la responsabilidad disciplinaria, debe señalarse que el art. 29.3 de la LPRL dispone que el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados 1 y 2 del mismo artículo tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores. Así, son sancionables, por un lado, los incumplimientos derivados de las obligaciones laborales recogidas en los arts. 29.1 y 29.2 de la LPRL, entre ellas, no usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte...; no cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, etc... Por otro, cualquier incumplimiento laboral que tenga que ver con la prevención de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable (art. 58.1 ET). De este modo, los convenios colectivos pueden regular faltas y sanciones relacionadas con el incumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones en materia de salud laboral, si bien, sobre la base de lo establecido en la LPRL.

Además, la LPRL establece otro tipo de relaciones. Así, la de supletoriedad ³⁷, en el art. 35, cuando da a la negociación colectiva la oportunidad de regular otro sistema diferente de designación de los

³⁶ El Acuerdo dice: «*deberían ser pactados...preferentemente en el ámbito de la empresa*», luego no excluye que sean otros ámbitos, incluso el de sector, los que determinen las medidas a adoptar y los procedimientos a seguir (capítulo IV, apdo 10).

³⁷ Esta relación supone que el contenido preceptivo de una disposición sólo se aplica a falta o en defecto de regulación o previsión normativa del mismo supuesto de hecho en otra disposición distinta (por todos, MARTÍN VALVERDE, A., *et al.*: «Derecho del Trabajo», *op. cit.*, pág. 125). En este caso, se aplicará lo dispuesto en la LPRL si la negociación colectiva no crea otro sistema diferente de designación u otros órganos específicos.

Delegados de Prevención y de crear órganos específicos de representación diferentes a los establecidos en la propia Ley ³⁸, o en el art. 21.1 del Reglamento de Servicios de Prevención (RSP) al establecer la posibilidad de crear, a través de la negociación colectiva, servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada. El instrumento más idóneo, para establecer esa modalidad de servicio de prevención, es el de los Convenios Colectivos de sector y el de los acuerdos sobre materias concretas del art. 83.3 ET para aquellos supuestos de empresas que se dedican a tareas diferentes pero que desarrollan su actividad en el mismo polígono industrial o ámbito geográfico limitado ³⁹.

Además de ese desarrollo, mejora y supletoriedad, la negociación colectiva puede cumplir otras funciones como fuente normativa en materia de salud laboral. Entre ellos, una función de integración mediante la cobertura de vacíos en temas no previstos en la legislación. Así, qué ocurre si durante el período de lactancia (art. 26.4 LPRL) existe un riesgo para la salud de la mujer o el hijo lactante y no existen puestos exentos de riesgos a los que pueda ser trasladada la trabajadora, o quién dará el informe previo para la realización de un reconocimiento médico que se considere obligatorio por ser imprescindible, según los riesgos de la empresa, en aquellas que no tienen más de seis trabajadores y, por tanto, carecen de representación ⁴⁰. O, también, una función interpretativa de los mandatos legales que ayude a solventar posibles conflictos de aplicación ⁴¹ como

³⁸ La Disposición Transitoria primera de la LPRL permite, incluso, el mantenimiento de órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención que hubieran sido previstos en los Convenios Colectivos anteriores a la entrada en vigor de la misma siempre que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley. Contenido mínimo, tanto de estos artículos como de los precedentes a los mismos que debe respetar, también, la nueva negociación colectiva y, en este sentido, no podría, por ej., restringir las funciones de esos órganos de representación o establecer un número de delegados inferior al determinado legalmente.

³⁹ También podría crearse, en este último supuesto, mediante regulación expresa, en cada uno de los convenios aplicables a cada una de las empresas, que remitiera a un acuerdo de constitución en común, pero es un procedimiento mucho más complicado. Si no existe acuerdo sobre esta materia concreta, lo más efectivo es recurrir a la posibilidad de creación por decisión de las empresas afectadas, tal y como permite también el art. 21 RSP, sin recurrir al instrumento de la negociación colectiva.

⁴⁰ Arts. 62 y 63 del ET en relación con arts. 22 y 35 de la LPRL.

⁴¹ GONZÁLEZ ORTEGA, S.; CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: «La negociación colectiva sobre salud laboral...», *op. cit.*, pág. 55.

los que generan los múltiples conceptos jurídicos indeterminados que aparecen a lo largo de la Ley ⁴².

2. Algunas cuestiones respecto a la propia negociación

Deben señalarse algunas cuestiones que afectan a la negociación misma en materia de salud laboral. En primer lugar, debe explicarse cómo afecta la concurrencia de convenios, regulada en el art. 84 ET.

La concurrencia de convenios supone la presencia de dos o más convenios de distintas unidades de negociación cuyos ámbitos coinciden, sin embargo, en un determinado segmento del sistema productivo o de las relaciones de trabajo ⁴³. La regulación que hace el art. 84 de la misma puede resumirse como sigue. En primer lugar, existe una prohibición de concurrencia de convenios durante su vigencia salvo pacto en contrario. Respecto a este pacto, la Ley remite a lo dispuesto en los acuerdos marco del art. 83.2 ET, pero, la Jurisprudencia ha admitido que ese pacto puede establecerse en cualquier nivel de negociación ⁴⁴. No obstante esa prohibición, es posible que convenios de ámbito superior se vean afectados por convenios de ámbito inferior, pero superiores al de empresa, si bien, éstos no podrán renegociar determinadas materias, entre ellas, las normas mínimas, luego sí las que no se consideren como tales, en materia de seguridad e higiene en el trabajo. En mi opinión, por «mínimas» debe entenderse todo lo que regule el convenio anterior en esa materia, salvo lo que éste expresamente excluya ⁴⁵. En cualquier caso, y conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir para lograr una efectiva prevención de riesgos en la empresa no podrán tener el carácter de mínimo, pues el Acuerdo permite su negociación en ámbitos inferiores.

⁴² GETE CASTRILLO pone de manifiesto que esos conceptos jurídicos indeterminados deben concretarse en función de las circunstancias subjetivas, productivas o de actividad de que se trate, siempre que no se altere la finalidad y sentido de la propia Ley. GETE CASTRILLO, P.: «El papel de la negociación...», *op. cit.*, pág. 375.

⁴³ MARTÍN VALVERDE, A., *et al.*: «Derecho del Trabajo», *op. cit.*, pág. 365.

⁴⁴ *Vid.*, SALA FRANCO, T.; ALBIOL MONTESINOS, I.: *Derecho Sindical*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1998, pág. 321.

⁴⁵ *Vid.*, distintas soluciones interpretativas de lo que pueden considerarse normas mínimas en GONZÁLEZ ORTEGA, S.; CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: «La negociación colectiva sobre salud laboral...», *op. cit.*, pág. 57.

Otra puntualización que debe hacerse es respecto al juego de las reglas de sucesión de convenios en materia de prevención de riesgos. Según lo dispuesto en el art. 82.4 ET, el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre derechos reconocidos en aquél. El art. 86.4, por su parte, establece que el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. En el ámbito de la salud en el trabajo, estos dos artículos suponen que el convenio nuevo podría suprimir válidamente no sólo los derechos relacionados con la salud en el trabajo en trance de adquisición, sino también los derechos ya causados al amparo del anterior, se hubiere o no iniciado su disfrute ⁴⁶. Si bien, en mi opinión, estos dos artículos deben interpretarse con cautelas cuando se trata de una materia que entronca directamente con el derecho a la vida y, por ello, el convenio colectivo posterior sólo podrá afectar a los derechos en trance de adquisición o a los derechos ya causados siempre que los derechos que regule sean más favorables para el trabajador, independientemente de que se haya pactado o no que los mismos se mantengan, pues si el objetivo de la prevención de riesgos es conseguir constantemente que el trabajador realice su trabajo en condiciones adecuadas de salud tanto física, psíquica y social no puede existir un convenio colectivo que retroceda en los logros alcanzados y restrinja el derecho a la salud; restricción, además, que prohíbe la Constitución en su art. 9.3 ⁴⁷.

Por otro lado, debe también advertirse la conveniencia de que las cláusulas de los convenios colectivos referidas a la seguridad y salud en el trabajo se configuren, en todo caso, como cláusulas normativas y no obligacionales para evitar el vacío de regulación en salud laboral en los casos de prórroga y denuncia de convenios (art. 86.2 y 3 ET) y, por otro lado, para que la salud no se plantee como algo flexible, de menor importancia, que pueda quedar en mera declaración de principios.

⁴⁶ Vid. MARTÍNEZ ABASCAL, V.: «Negociación colectiva y flexibilización en la reforma laboral», *El Proyecto*, núm. 23, 1994, pág. 77.

⁴⁷ Vid., en este sentido, PURCALLA BONILLA, M. A.: «Autonomía colectiva y prevención...», *op. cit.*, pág. 119.

IV. LA CONCRETA INTERVENCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Ideas generales

Cuando se han explicado las relaciones Ley-Convenio que recoge la LPRL, se han dado diversos ejemplos de esos tipos de relaciones. De estos ejemplos puede deducirse que la negociación colectiva en materia de prevención gira, fundamentalmente, en torno a dos ejes. Por un lado, la mejora de las obligaciones conexas a la obligación general de protección a la salud exigida al empresario, así como la cobertura de vacíos o la resolución de problemas interpretativos que su aplicación pueda plantear y su adaptación a las características de las empresas que viene a exigir el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva. Por otro, la representación de los trabajadores en materia de prevención así como la creación de Servicios de Prevención alternativos a los propios de las empresas o a los externos a las mismas.

Antes de pasar a puntualizar qué papel debe cumplir la Negociación Colectiva dentro de estos dos ejes deben hacerse algunas consideraciones sobre su papel en materia de prevención de riesgos laborales en general.

Podría pensarse que en las empresas en las que los riesgos para la salud física del trabajador son mínimos o poco peligrosos, el papel de la negociación colectiva debería ser, simplemente, el de recordar la aplicación de las medidas contenidas en la LPRL o el de no hacer mención alguna a la seguridad y salud en el trabajo⁴⁸. Sin embargo,

⁴⁸ Algunos de los convenios seleccionados no tienen regulación en materia de salud laboral o, simplemente, se dedican a adoptar compromisos de negociación o a remitirse a lo dispuesto en la LPRL. Así, Convenio colectivo (CC) del domicilio social y delegaciones comerciales de «Vicasa, Sociedad Anónima» (BOE 14-3-2000); II CC de la empresa «Origin Spain, Sociedad Anónima» (BOE 14-3-2000); CC de la empresa «Musini, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» (BOE 21-2-2000); CC de Industrias vitivinícolas, alcohólicas y sidreras de Ourense (BOP 3-3-2000); CC de Exhibiciones cinematográficas de Asturias (BOPA 14-3-2000) —con artículo referido a ropa de trabajo—; CC del sector de Derivados del cemento (BOP 24-2-2000); CC para Peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares (BOE 26-2-2000). (Este convenio debería tener un capítulo dedicado a la salud por los utensilios que se manejan en estos centros que, además, de poder ser peligrosos para el personal por el riesgo de contagio de determinadas enfermedades a través de ellos —objetos punzantes— se pone en peligro la salud de terceros.); CC para las Sociedades cooperativas de crédito (BOE 29-2-2000); CC para las industrias de hostelería y turismo de Huesca (BOP

por mínimos que sean los riesgos ya se está afectando a un bien jurídico que entronca directamente con el derecho a la vida y a la integridad y deben tomarse todo tipo de medidas para eliminarlos. Por lo tanto, independientemente del sector o empresa en que nos encontremos, la negociación colectiva debe aprovechar todas las posibilidades que le ofrece la LPRL para adoptar medidas que tiendan a eliminar cualquier riesgo que pueda poner en peligro la salud del trabajador. Además, no debe olvidarse que la salud tiene, a su vez, una dimensión psíquica y social que debe tener en cuenta esa negociación. Así, quizá en muchas empresas no existan riesgos que puedan poner en peligro la salud física del trabajador, pero sí su salud psíquica o social, como los factores relacionados con la organización de trabajo ⁴⁹, y es ahí donde debe incidir la negociación. Todo esto, sin perjuicio de reconocer que existen guías, protocolos para riesgos específicos e instrumentos similares que pueden reducir el ámbito de actuación de la negociación colectiva, pero, en cualquier caso, al menos, si existen esos otros instrumentos, debe hacerse referencia a ellos en los convenios.

Debe señalarse también que la negociación colectiva puede llegar a constituir un instrumento útil para solucionar los problemas de prevención de riesgos derivados del fenómeno de la descentralización productiva y de las nuevas formas de trabajo. Así, puede crear los órganos es-

23-2-2000) —remisión al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para la Industria de Hostelería—; CC de las Cajas de Ahorro (BOE 23-2-2000); X CC para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (BOE 22-2-2000) —con breve referencia a ropa de trabajo para el personal subalterno y profesional técnico y revisión médica de carácter voluntario.

⁴⁹ Así, el estilo de mando, la distribución de la jornada, ritmo o monotonía del trabajo, comunicación, participación, identificación con la tarea... [*vid.* art. 4.7.d) de la LPRL]. La negociación colectiva debe incidir en la forma de organizar el trabajo para adaptar todos esos factores al trabajador con el fin de que no llegue a encontrarse en situaciones, por ej., de estrés y, en consecuencia, de cansancio, frustración, no relación con otros compañeros o perjuicio en su vida extralaboral (*vid.* KOMPIER, M.; LEVI, L.: *Estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención. Guía para pequeñas y medianas empresas*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1995, pág. 16). De los convenios analizados, muy pocos toman en consideración esa dimensión psíquica y social de la salud que debe tenerse en cuenta si realmente quiere conseguirse que el trabajo se realice en condiciones adecuadas. Pueden citarse, el CC de la empresa «Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima» en cuanto establece la adaptación del personal a los puestos más adecuados y una medida objetiva de trabajo (debería haber especificado que criterio debe seguirse para saber que es una medida objetiva de trabajo) (BOE 17-2-2000); y los dos convenios de «La Veneciana, Sociedad Anónima», uno para las sucursales de Ciudad Real, Guadalajara y Segovia (BOE 29-2-2000) y otro, para el área de Levante (BOE 17-2-2000) que, curiosamente, no regulan aspectos de salud laboral y, sin embargo, tienen un artículo 13 en el que se hace referencia a una organización que debe procurar obtener los mejores niveles de seguridad y salud laboral.

pecíficos de representación en materia de prevención de riesgos en los supuestos de teletrabajo ⁵⁰, regular el derecho de información y formación en el mismo ⁵¹ y precisar el alcance concreto de las obligaciones y las medidas a adoptar por los diferentes empresarios para una adecuada coordinación con el fin de conseguir una prevención eficaz ⁵².

Por otro lado, sobre la base de lo dispuesto en el Acuerdo Interconfederal, se debe fomentar el desarrollo de la prevención de riesgos en las PYMES y para ello deben adoptarse algunas medidas específicas como proponer iniciativas económicas y ofrecer apoyo técnico.

Además, la negociación colectiva debe hacer un tratamiento de la salud en el trabajo desde una perspectiva de género, tratamiento que no es discriminatorio, pues, como se ha afirmado, los riesgos a los que están sometidos uno y otro género no son los mismos y deben tener un tratamiento diferente que debe ir más allá de la simple diferenciación por el hecho biológico de la maternidad ⁵³.

Por otro lado, debe señalarse que existe una tendencia a eliminar los pluses que generan los puestos de trabajo tóxicos, penosos o peli-

⁵⁰ Sobre la necesidad de esos órganos específicos en el teletrabajo *vid.* MELLA MÉNDEZ, L.: «Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo», comunicación presentada al *X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 1042.

⁵¹ Sobre la necesidad de adaptación de esa información y formación en los supuestos de teletrabajo, *vid.*, IGARTUA MIRÓ, M. T.: «Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Problemas y propuestas de soluciones», comunicación presentada al *X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 1062.

⁵² *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J.: «Outsourcing y relaciones laborales», *X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 269.

⁵³ La tendencia actual sigue siendo la protección de los riesgos que pueda generar la maternidad. Así, *vid.*, entre otros, XVI CC de la empresa «Construcciones Aeronáuticas, S. A. (CASA)», art. 47 (BOE 29-2-2000); CC de la empresa «DHL Internacional España, Sociedad Anónima», disposición adicional tercera donde se prevé reconocimientos médicos específicos para la mujer en caso de maternidad (BOE 10-3-2000); Convenio colectivo del sector Limpieza de centros sanitarios de Zaragoza, art. 44 (BOP 24-2-2000); Convenio colectivo de Industrias del corcho de San Vicente de Alcántara de Badajoz, art. 22 (DOE 22-2-2000).

Es creciente, no obstante, la regulación de un riesgo que afecta más a las mujeres que a los hombres como es el acoso sexual en el trabajo. *Vid.*, por ej., CC del sector Limpieza de centros sanitarios de Zaragoza citado, art. 26; I CC de la empresa «Canal Satélite Digital, Sociedad Limitada», art. 56.14, considerado como falta muy grave (BOE 29-2-2000); CC para el Sector privado de Residencias para la tercera edad de la Comunidad Valenciana, art.51.c).10 (DOGV 1-3-2000).

grosos adoptando medidas que eliminen esa toxicidad, peligrosidad o penosidad o que, al menos, reduzcan la exposición en esos puestos ⁵⁴. Si bien, prácticamente todos los convenios, incluso los que no dedican ningún artículo a aspectos de salud laboral, ofrecen seguros de vida y mejora en la cobertura de las contingencias de Seguridad Social, fomentando, de este modo, una política de salud en el trabajo, claramente reparadora, que debería ir acompañada, en todo caso, con medidas de carácter preventivo, que supondrían, además, un ahorro de costes para las empresas.

Respecto a la responsabilidad disciplinaria, todavía no se ha tomado conciencia de la necesidad de regular específicamente como falta el incumplimiento de las normas o inobservancia de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo ⁵⁵. Los convenios deberían recoger anexos de seguridad y salud en las que se recogieran las obligaciones y responsabilidades que de ellas se deriven de los trabajadores y de los diferentes mandos en materia de seguridad y salud en el trabajo en función de los riesgos específicos de esa empresa, adaptando y ampliando el contenido del art. 29 de la LPRL en función de las peculiaridades de la empresa. o, al menos, el compromiso de hacerlo así por pacto entre empresarios y trabajadores.

2. Negociación colectiva y obligaciones en salud laboral

Respecto al desarrollo, mejora, cobertura de vacíos o interpretación de la obligaciones conexas a la obligación general de salud debe decirse lo siguiente.

Con relación a la evaluación de riesgos (art. 16 LPRL), debe decirse que el convenio colectivo ocupa un papel muy importante para establecer bases, en función de los riesgos del sector o de la empresa concreta y teniendo en cuenta los principios de la acción preventiva (art. 15

⁵⁴ XVI CC de la empresa «Construcciones Aeronáuticas, S. A. (CASA)», citado, art. 44.; CC de Empaquetado de plátanos de Las Palmas, art. 49. (BOP 8-3-2000); CC del sector Frío Industrial de Las Palmas, arts 22 y 41 (BOP 8-3-2000).

⁵⁵ CC de Empaquetado de plátanos de las Palmas citado, arts. 57.5, 58.6 y 59.5. Otros convenios regulan esa responsabilidad pero de una forma indirecta. Así, hacen referencia a comportamientos que pueden causar accidentes, a la falta de aseo, a embriaguez o abuso de drogas, a al descuido en el manejo o conservación de la maquinaria. *Vid.*, entre otros, I CC de la empresa «Canal Satélite Digital, Sociedad Limitada» citado, art. 56; CC de la empresa «DHL Internacional España, Sociedad Anónima», también citado, art. 64.III.; VII CC de la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», arts. 52 y 53 (BOE 14-3-2000).

LPRL), que lleven, posteriormente a establecer un plan integral de prevención ⁵⁶. Así, entre otras cuestiones, debe especificar qué criterios o qué métodos se van a utilizar para realizar esa evaluación, determinar programas de seguimiento de la acción preventiva, establecer la periodicidad con que debe revisarse la evaluación inicial (art. 6.2 RSP), prever los problemas y soluciones que pueden derivarse de la aplicación de esa evaluación y tomar conciencia de los vínculos existentes entre salud en el trabajo y medio ambiente dentro y fuera del mismo adoptando medidas de protección de ese medio ambiente ⁵⁷.

Respecto a los equipos de trabajo y medios de protección individual (art.17 LPRL) parece que, en general, hay una tendencia a especificar cuáles son esos medios de protección, según el puesto desempeñado, y a no quedarse, simplemente, en declarar que a los trabajadores se les debe dotar de medios de protección adecuados ⁵⁸. No obstante, falta una adecuada especificación de los equipos de trabajo a utilizar por categorías y una explicación del funcionamiento o manejo de esos equipos o una regulación de la formación en utilización de esos equipos.

En cuanto al derecho de información (art. 18 LPRL), los convenios colectivos deben precisar su alcance, el procedimiento o los cauces para proporcionarla, de tal forma que llegue a todos los niveles jerárquicos, o para que pueda ser solicitada por los trabajadores, las vías para su obtención, y el tiempo en que debe suministrarse, que deberá ser anterior al inicio de su actividad para los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal ⁵⁹. Deberán poner especial cuidado en la regula-

⁵⁶ De los convenios analizados, tan sólo tres contienen un adecuado desarrollo y concreción de los artículos 15 y 16. Así, CC de Empaquetado de plátanos de Las Palmas, arts 41 a 45, fundamentalmente; CC para el Sector privado de Residencias para la tercera edad de la Comunidad Valenciana, art. 30; I CC de la empresa «Canal Satélite Digital, Sociedad Limitada», art. 60.

⁵⁷ Idea, esta última, ya apuntada por BONILLA BLASCO, J.: «El desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por convenio colectivo», comunicación presentada en *X Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva. La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo*. Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, Madrid, 4 y 5 de junio de 1997. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998, pág. 118.

⁵⁸ Entre otros, CC del sector Frío Industrial de Las Palmas, art. 30; CC de Almacenistas de la madera de Sevilla, art. 17 (BOP 8-3-2000); CC de Comercio de ganadería de Navarra, art. 13 (BON 8-3-2000). CC para la actividad de Transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos, art. 38 (BOP 18-2-2000).

⁵⁹ Art. 28.2 LPRL. Para estos trabajadores debe estarse a lo dispuesto en el RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal. Real Decreto que también da juego a la mejora y desarrollo de diversos aspectos del mismo por la Negociación Colectiva.

ción de las vías de comunicación para informar de los riesgos graves e inminentes (art. 21.1 LPRL), gravedad e inminencia que también deberá concretar la negociación colectiva.

Por lo que al derecho a la formación (art. 19 LPRL) se refiere, la negociación colectiva debería desarrollar, por un lado, un programa general de formación en prevención de riesgos laborales de asistencia obligatoria para todos los trabajadores; por otro, programas concretos de formación sobre determinados temas de prevención, de realización voluntaria, en general, para todos los trabajadores, pero obligatoria cuando esa formación afecte directamente al puesto que se está desempeñando. Estos programas deben incluir formación para actuar en caso de emergencia (art. 20 LPRL). La negociación colectiva debe concretar, también, el lugar, momento y duración de la misma ⁶⁰.

Los derechos de consulta y participación de los trabajadores (art.18 LPRL) se concretan en los artículos 33 a 40 que regulan, a su vez, todo el sistema de representación de los trabajadores. Ya se puso de manifiesto que en este ámbito de representación la negociación colectiva puede regular otro sistema diferente de designación de los Delegados de Prevención, posibilitando, por ejemplo, que cualquier trabajador, que no es representante de personal, siempre que cuente con o sea sometido a una formación adecuada para ejercer las funciones que competen a los Delegados de Prevención, sea designado. Además, por otro lado, la negociación colectiva puede crear órganos específicos de representación ⁶¹ diferentes a los establecidos en la propia Ley, como puede ser la creación de delegados de prevención territoriales para PYMES que no tengan representantes de los trabajado-

Alguna de estas ideas ya fueron apuntadas en SEMPERE NAVARRO, A.; GARCÍA BLASCO, J., *et al.*: «Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo», *op. cit.*, págs. 177-181.

⁶⁰ No se observa en los convenios analizados un excesivo interés por los aspectos de formación. Algunos convenios hacen referencia a ella, pero sin aportar mucho más de lo que dice la LPRL. Así, *vid.* CC para la actividad de Transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos, art. 44; y CC de alimentación de Navarra, art. 22 (BON 8-3-2000). Otros, sin embargo, sí que concretan aspectos formativos, así, XVI CC de la empresa «Construcciones Aeronáuticas, S. A. (CASA)», arts. 51 y 52; y CC para el Sector privado de Residencias para la tercera edad de la Comunidad Valenciana, art. 30, donde se establece el número de horas mínimas en formación que deben impartirse a los trabajadores.

⁶¹ El Capítulo IV.10 del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de abril de 1997 permite la creación de una Comisión de Seguridad y de Salud de ámbito sectorial, de carácter paritario, para el seguimiento de los Acuerdos del convenio en la materia y evaluación de la aplicación de la LPRL.

res⁶². A su vez, la negociación colectiva puede aumentar las competencias de los Delegados de Prevención, así como las del Comité de Seguridad y Salud, y crear Comités alternativos en empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores y subcomités en centros de trabajo de una misma empresa o para las distintas actividades que se desarrollan dentro de la misma⁶³.

Respecto a los Servicios de Prevención, ya se señaló la posibilidad de creación de servicios de prevención mancomunados. Además, conforme a lo dispuesto en la DA 7.^a del RSP, podrá establecer los criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan, en función de criterios como los riesgos a los que están expuestos los trabajadores⁶⁴.

También en la concreción de la obligación de vigilancia de la salud (art. 22 LPRL) de los trabajadores puede ocupar un papel importante la negociación colectiva. Así, entre otras funciones, puede delimitar el alcance del informe que deben dar los representantes de los trabajadores en los casos en los que parecen cumplirse los requisitos de obligatoriedad de realización de los reconocimientos médicos⁶⁵. A su vez, y

⁶² La LPRL, en el supuesto de otros sistemas de designación, utiliza la expresión «convenios colectivos», mientras que, en el supuesto de creación de órganos específicos utiliza la de «negociación colectiva o acuerdos del artículo 83.3». Esto ha sido interpretado por algunos en el sentido de que el sistema de designación del delegado de prevención puede ser regulado en cualquier convenio, mientras que, la creación de un órgano diferente debe reservarse a convenios interprofesionales (*vid.* QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1997, pág. 104). En mi opinión, tanto una como otra cuestión pueden desarrollarse por cualquier tipo de convenio colectivo estatutario. Se utilizan términos diferentes pero con la misma finalidad.

⁶³ Todavía no se ha tomado conciencia de las posibilidades que puede ofrecer la negociación colectiva en estos derechos de participación y consulta. Destacan cuatro convenios: CC para el Sector privado de Residencias para la tercera edad de la Comunidad Valenciana, art. 30, que regula el crédito horario del que disponen los delegados de prevención; CC del sector Limpieza de centros sanitarios de Zaragoza, art. 42, que crea un Comité central de seguridad y salud laboral; CC de «Wagons-Lits Viajes, S.A.», art. 63, que crea una Comisión, que tendrá como competencia el estudio y propuesta de la Dirección de los planes y programas que pueden llevarse a cabo en materia de prevención; CC de Empaquetado de plátanos de Las Palmas, art. 47, que desarrolla y concreta las funciones y competencias de los delegados de prevención.

⁶⁴ En los convenios seleccionados no hay referencias a esta posibilidad. De todas formas, en mi opinión, la aplicación de esta DA 7.^a del RSP va a ser reducida debido a que muchas empresas recurren a Servicios de prevención externos.

⁶⁵ PEDROSA ALQUÉZAR, I ; GARCÍA SERRANO, A.: *Vigilancia de la salud de los trabajadores: Aspectos clínicos y jurídicos de los reconocimientos médicos en el trabajo*, La Ley-Actualidad, 1999.

aunque existan reglamentos ⁶⁶ y protocolos ⁶⁷ que especifican el tipo de pruebas de las que consta un determinado reconocimiento médico, los convenios colectivos, deben citar, al menos, esas pruebas. Por otro lado, deben adoptar medidas frente a riesgos para la salud como la drogodependencia ⁶⁸ o enfermedades contagiosas como el SIDA que pueden afectar a otros trabajadores o a terceros relacionados con la empresa, siempre desde el respeto a la dignidad y a la intimidad de la persona afectada ⁶⁹. Pueden también desempeñar una labor interpretativa de lo que es «imprescindible» en cada empresa concreta. Por último, debe advertirse que, conforme a lo establecido en el art. 2.2 de la LPRL, los convenios colectivos no podrán imponer la obligatoriedad de los reconocimientos médicos salvo en los supuestos de excepción de la voluntariedad que determina la propia LPRL ⁷⁰.

Respecto a los trabajadores sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL), cumple un papel de concreción de la protección dada a los mismos por la LPRL y diferentes Reglamentos ⁷¹. Así, la adopción de medidas como cambio de puesto o qué hacer si no hay un puesto adecuado a su situación.

En cuanto a la maternidad, debería aprovechar la oportunidad que le brinda la disposición final ⁷² de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la

⁶⁶ Entre otros, Orden de 31 de octubre de 1984 que aprueba el Reglamento sobre trabajo con riesgo de amianto (BOE) y la Orden de 9 de abril de 1986, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la que se aprueba el Reglamento para la prevención y protección de la salud de los trabajadores por la presencia de plomo metálico y sus componentes iónicos en el ambiente de trabajo (BOE 24 de abril de 1986).

⁶⁷ Ministerio Sanidad.

⁶⁸ *Vid.* CC para el Sector privado de Residencias para la tercera edad de la Comunidad Valenciana que establece un plan integral de salud laboral y drogodependencias en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora y planificada (art. 30).

⁶⁹ Es importante señalar, a este respecto, el art. 43 del CC del sector Limpieza de centros sanitarios de Zaragoza que prohíbe la realización de pruebas complementarias o exámenes médicos para detectar drogodependencias o SIDA sin la autorización expresa del trabajador.

⁷⁰ Sempere NAVARRO, A; GARCÍA BLASCO, J., *et al.*: «Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo», *op. cit.*, pág. 215.

⁷¹ Algunos de ellos establecen la prohibición de emplear a personas que padecen algún tipo de enfermedad que pueda agravarse por la exposición a ciertos agentes físicos y químicos como radiaciones ionizantes, amianto, benceno.... Así, art. 13.3 de la Orden 31 de octubre de 1984, por la que se aprueba el Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto.

⁷² «Los estados miembros... se asegurarán... que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias mediante convenios colectivos.»

trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia⁷³ para incorporar los anexos (Listas no exhaustivas de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo) a los distintos planes de prevención de las empresas. Por otro lado, como ya se ha señalado, debería cubrir el vacío legal ante la imposibilidad de encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la madre o el niño durante el período de lactancia y, además, debería dar una solución alternativa para aquellas mujeres que no cumplen los requisitos para acceder a la prestación económica de riesgo durante el embarazo⁷⁴.

Respecto a los menores (art. 27 LPRL), al igual que para la maternidad, debe aprovechar las oportunidades de la disposición final 1.a) de la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo e incorporar el Anexo a los distintos planes de prevención.

V. CONCLUSIONES

Como se ha podido observar a lo largo de este trabajo, la Negociación Colectiva no está aprovechando las posibilidades que le brinda la prevención de riesgos laborales ni desde la suplementariedad, donde apenas se desarrollan aspectos de vigilancia de la salud, de información, etc.; ni desde la complementariedad, donde todavía no se tiene en cuenta el papel tan importante que en materia de prevención de riesgos laborales cumplen los convenios colectivos de empresa; ni desde la supletoriedad, donde en pocas ocasiones existe un sistema de designación de delegados de prevención o se crean órganos específicos de representación, diferentes a los establecidos en la LPRL, en función de las circunstancias de las empresas; ni desde la integración o la interpretación.

De este modo, debe seguir recordándose todas esas posibilidades de la Negociación Colectiva en materia de prevención de riesgos y, a su vez, insistir en la adopción de medidas en esta materia por parte de la misma como medio para conseguir que el trabajo se desarrolle en condiciones óptimas de salud física, psíquica y social.

⁷³ DOCE L 348, de 28 de noviembre de 1992.

⁷⁴ Art. 26.3 LPRL.

Quinta ponencia

**LOS SUJETOS Y LOS ESCENARIOS
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
DE LAS UNIDADES CLÁSICAS A LOS NUEVOS
ÁMBITOS CONVENCIONALES**

JESÚS CRUZ VILLALÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz

SUMARIO

1. LA UNIDADES CLÁSICAS EN ESPAÑA.—2. DEL CONVENIO NORMATIVO A LOS PACTOS DE GESTIÓN.—3. COMPETITIVIDAD Y GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA: 3.1. *Integración europea y definitiva materialización de la moneda única.* 3.2. *La consolidación y expansión de los convenios colectivos de nivel nacional.* 3.3. *Del monopolio a la competencia mercantil.*—4. DESPLAZAMIENTOS DE LA POBLACIÓN ASALARIADA Y EMERGENCIA DE NUEVAS ACTIVIDADES: 4.1. *Desplazamiento sectorial: de la industria a los servicios.* 4.2. *La nuevas tecnologías y su repercusión sobre nuevas actividades.* 4.3. *Cambio de costumbres sociales determinantes de nuevos consumos.* 4.4. *Cambios del modelo normativo e influencia de grupos profesionales.*—5. LAS NUEVAS ESTRUCTURAS EMPRESARIALES Y SU REPERCUSIÓN SOBRE EL MODELO NEGOCIAL: 5.1. *Fusiones y concentraciones empresariales.* 5.2. *Grupos de empresa.* 5.3. *Descentralización productiva.*—6. NUEVA CONFORMACIÓN DEL PODER POLÍTICO Y SU INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: 6.1. *El proceso de integración europea.* 6.2. *El pretendido marco autonómico de relaciones laborales.* 6.3. *La gestión privada de servicios públicos.*

1. LAS UNIDADES CLÁSICAS EN ESPAÑA

Es lugar común a la hora de analizar la estructura de la negociación colectiva y, en particular, cuando ello se efectúa en relación con nuestro sistema de relaciones laborales, afirmar que la misma se encuentra intensamente petrificada, de modo que en los momentos actuales responde a claves que se remontan bien atrás en el tiempo. No cabe la menor duda de que factores históricos de muy diversa naturaleza en un momento dado perfilaron la constitución de una determinada unidad de negociación y la misma pervive a lo largo de las décadas, tanto en lo que refiere a su ámbito de aplicación como incluso en lo que afecta a los contenidos de sus cláusulas, a pesar de los múltiples avatares que se han venido sucediendo en la evolución de nuestro sistema de relaciones laborales. Se trata de una realidad que difícilmente puede ser contradicha, pues diversos estudios de campo a estas alturas han logrado confirmar que importantes elementos de nuestra vigente estructura de la negociación colectiva sólo encuentran su respuesta acudiendo al modelo incipiente de las Bases de Trabajo de la Segunda República, a la división sectorial por actividades económicas predeterminadas por la autoridad laboral a través de las Ordenanzas Laborales, así como a las unidades negociales que se van constituyendo desde finales de los años cincuenta a partir de la primera Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958. Una vez constituida una determinada unidad negocial, por muy arbitraria y falta de fundamento que ésta sea en cuanto a la elección del ámbito de aplicación funcional y territorial, la misma se consolida, se pega cual ventosa al sistema de negociación colectiva en su conjunto, manifestando fortísimas resistencias a su desaparición o sustitución por una nueva unidad negocial; y ello, con independencia de las más o menos profundas transformaciones que se produzcan en el sistema productivo, en la estructura y conformación del poder político o sindical y en la propia voluntad declarada al menos expresamente por los protagonis-

tas sindicales y empresariales de la negociación colectiva. Incluso a veces parece que nos instalamos en una perspectiva «gatopardiana», por cuanto que daría la impresión de que todos los proyectos diseñados por las grandes confederaciones sindicales y empresariales de racionalización de la estructura de la negociación colectiva acaban frenadas por un muro indestructible en el que se concentran todas las fuerzas conservadoras de resistencia al cambio.

Ahora bien, la anterior perspectiva, como todas aquellas radicales que pretenden una explicación simple, unitaria y absoluta de la realidad, acaban presentando una visión distorsionada del complejo mundo de las relaciones sociales, particularmente el relativo a las relaciones laborales. Tal apariencia de inmutabilidad puede deberse a una mirada miope en el corto período de la evolución de la negociación colectiva. Sin embargo, cuando las cosas se analizan en ciclos o fases temporales de mayor extensión y, sobre todo, se atiende no tanto a lo que permanece cuanto a lo que hay de novedoso, las valoraciones finales pueden experimentar matizaciones de superior alcance. El cumplimiento en estas fechas del veinte aniversario de vigencia del Estatuto de los Trabajadores y, con ello, otros tantos de experiencia de negociación colectiva conforme a nuevos parámetros, no sólo jurídicos sino también sociales, puede constituir una excelente excusa para efectuar este tipo de balances de lo sucedido en un período de tiempo suficientemente prolongado como para percibir mejor los fenómenos de transformación de la estructura de la negociación colectiva, que por propia naturaleza son lentos y progresivos.

Y, desde esa perspectiva, en efecto, sin dejar de ser cierto que existen indudables resistencias a la alteración directa y desde dentro de las unidades negociales que se han venido conformando a lo largo de las décadas precedentes, sin embargo, por vías indirectas y externas se puede estar produciendo una transformación cuantitativa y cualitativa de nuestra estructura negocial, contemplada ésta en su conjunto. Lo uno y lo otro no tiene necesariamente que ser contradictorio, pero sí tener una incidencia mutua y dialéctica. Lo que está sucediendo, a nuestro juicio, es que se produce un incremento de unidades negociales en clave aluvional; es decir, sin llegar a desaparecer prácticamente ninguna de las unidades negociales clásicas preexistentes, se incorporan a las mismas nuevos procesos negociales, que, en esos términos de acción indirecta y externa, pueden llegar a afectar a lo ya consolidado; y, en fase sucesiva, llegar a provocar incluso la marginación, cuando no la directa inanición, de las unidades negociales más antiguas. La hipótesis de trabajo, que pretendemos convertir al final de

este estudio en conclusión, es que pervive la estructura de siempre, como almacén básico de referencia, pero a la que se le van incorporando elementos de complemento ciertamente novedosos, que pueden llegar a estar incidiendo sobre el propio esqueleto de la estructura negocial ya establecida. O bien, si se quiere descrito en sentido inverso, que las transformaciones del sistema productivo y de las relaciones laborales o sociales, provocan la conformación de nuevas realidades, que en muchas ocasiones no son asimiladas o incorporadas dentro de los viejos niveles de negociación colectiva, desembocando en la creación de nuevas unidades de negociación; nuevas unidades que, de forma implícita, pueden acabar debilitando a los escenarios más clásicos de la negociación colectiva.

Para realizar esta tarea creemos conveniente desarrollar el siguiente *iter* metodológico. Ante todo, conocer cuál sería el punto de partida, lo que a su vez obliga, aunque sea en términos telegráficos, a señalar cuáles serían esas pretendidas unidades clásicas de negociación, por tanto, cuáles han venido siendo las claves de nuestro sistema negocial por lo que refiere a la estructura, para así poder percibir dónde y cómo surgen nuevos escenarios o niveles negociales. A partir de ahí, se trataría de identificar cuáles son los elementos novedosos que, en términos contextuales (económicos, sociales, jurídicos y políticos), influyen desde fuera sobre la negociación colectiva. Finalmente, tomando en consideración los dos datos precedentes, constatar qué nuevas realidades negociales pueden haber surgido en las dos últimas décadas creando los correspondientes nuevos escenarios. Esto último incluye una doble descripción, afirmativa y negativa; la afirmativa, tratando de confirmar como esos datos contextuales novedosos han desembocado a su vez en la aparición de nuevos escenarios de la negociación colectiva; la negativa, tratando de explicar o al menos dejar constancia de que en ciertos ámbitos a pesar de que pudieran presumirse impulsos externos aparentemente importantes en orden al surgimiento de nuevas unidades negociales, éstos en la práctica no se han producido o, al menos, no han emergido con la intensidad inicialmente esperada.

En lo que afecta a lo primero —el punto de arranque clásico—, a pesar de que los datos estadísticos publicados al respecto sean relativamente burdos y básicos, son lo suficientemente indicativos para mostrar la presencia del modelo negocial existente en términos generales.

Así, en primer lugar, puede afirmarse, ciertamente en descripción notablemente simplificadora, que nuestra negociación colectiva ha

pivotado casi exclusivamente sobre dos niveles: de un lado, una negociación sectorial de ámbito geográfico provincial concebida para ser aplicada sustancialmente a las pequeñas empresas con un reducido número de trabajadores a su servicio e implantación económica limitada en el territorio; de otro lado, una negociación empresarial intensa en lo que afecta a empresas que pueden ser calificadas de medianas y grandes, a partir del instante en que se superan los umbrales cuantitativos mínimos para que la representación unitaria y sindical se encuentre mínimamente estabilizada en una actividad de tutela colectiva de cierta permanencia en el tiempo, digámoslo con cierta aleatoriedad desde el instante en que se designan comités de empresa. Por su parte, la negociación sectorial a nivel nacional como tercer pilar del armazón, en el arranque de nuestro modelo democrático de relaciones laborales, tenía un fuerte competidor «desleal»; la presencia y vigencia durante décadas claves de las Ordenanzas Laborales y de las Reglamentaciones Laborales, que cubrían casi con plenitud el correspondiente espacio de juego, impedían la penetración de la negociación en este nivel ni siquiera en clave de articulación y concurrencia complementaria con los niveles de negociación antes referidos; la referida normativa sectorial estatal desempeñaba ya de por sí ese rol de diálogo, de complementariedad o de supletoriedad, con el nivel sectorial provincial o el nivel empresarial, que cerraba el paso al surgimiento de cualquier otra unidad, y no exclusivamente de la sectorial nacional.

Sin lugar a dudas, podrían traerse a colación ejemplos no desdeñables de situaciones que contradicen la premisa precedente, como puede ser la bien importante y consolidada negociación sectorial estatal de la banca privada, así como la de convenios de empresa para unidades productivas minúsculas que por su número ni siquiera legalmente podrían poner en marcha un proceso electoral de designación de los representantes de los trabajadores en esa empresa o centro de trabajo. A pesar de ello, se trata de excepciones que, a mi juicio, permiten mantener parcialmente esa división dual —sector provincial versus empresa— en lo que afecta a las grandes magnitudes de las empresas y de la población asalariada. Más aún, los datos estadísticos de evolución a lo largo del período que estamos tomando como referencia, manifiestan un significativo mantenimiento del panorama global, sin perjuicio de que más adelante debamos entrar a efectuar las matizaciones de rigor, particularmente en lo que refiere al progresivo crecimiento del sector nacional.

Así, el cuadro siguiente creo que manifiesta con bastante fidelidad la dualidad negocial a la que venimos haciendo referencia.

**Distribución porcentual de la negociación colectiva en función
de trabajadores afectados por ámbito convencional**

<i>CONVENIOS</i>	<i>1985</i>	<i>1992</i>	<i>1995</i>	<i>1998</i>
EMPRESA	17,32	15,01	13,61	11,67
SECTOR PROVINCIAL	53,57	54,78	55,09	52,81
SECTOR NACIONAL	24,73	25,12	28,01	28,52

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

En segundo lugar, recordando que nos estamos remontando al panorama veinte años atrás, otro elemento definitorio del sistema refería a la centralidad de la negociación que se desarrollaba en el sector industrial de la economía y, por tanto, con prevalencia de las actividades profesionales más cercanas al sector secundario. Desde luego, a esas alturas, ya existía un bien alto porcentaje de la población asalariada inserto en el sector servicios, incluso con algunas unidades negociales en ese ámbito de indudable consolidación y continuidad. Sin embargo, tampoco puede desconocerse que las asociaciones empresariales y, sobre todo, las sindicales en su organización interna se encontraban lideradas por las federaciones de la industria. Liderazgo que tiene su correlato en la mayor importancia y centralidad de la negociación colectiva que se desarrollaba en ese ámbito. No al caso, los convenios colectivos de las actividades económicas industriales tradicionales —metal, química, textil y construcción—, tanto en lo que refiere a los convenios de sector como a los convenios de las grandes empresas industriales de ese tipo, se tomaban como referencia también en los estudios doctrinales que comenzaron a analizar los contenidos de la negociación colectiva, pues los mismos actuaban como textos de referencia del desarrollo negocial en otros ámbitos, incluido el sector servicios.

En tercer lugar, otro elemento definitorio va a ser el convenio de perfil normativo. El centro de atención se sitúa igualmente en un modelo de negociación estática, donde prima el instrumento de la cláusula normativa, que con notable mimetismo copia la técnica jurídica de las disposiciones estatales de carácter general. Es decir, una negociación colectiva concebida ante todo para desembocar en un texto escrito en el que se recojan reglas abstractas que, por anticipado y de forma omnicomprendensiva, pretenden dar respuesta de antemano a un número indefinido de empresas, de trabajadores y de situaciones individualizadas que se puedan plantear dentro del ámbito de aplicación del texto de referencia. Es un modelo ideal, de respuesta uniforme y

por anticipado de cuantos conflictos de intereses particularizados puedan suscitarse en el curso de la vigencia del convenio colectivo. A su vez, la decadencia del tiempo de vigencia del convenio funcionaría como cuenco de recepción de las novedades transcurridas en su transcurso, que permitía confeccionar nuevas reglas genéricas para el futuro. Se trataba de un perfil de convenio colectivo que pudo resultar apto dentro de un contexto que respondía, por un lado, a un modelo taylorista de organización del trabajo, presidido por la uniformidad del trabajo asalariado, y, de otro lado, a un modelo de convenio de tarifa donde la negociación colectiva atendía a establecer un equilibrio simple del costo del factor trabajo, en clave de salario por unidad de tiempo o por unidad de obra con un alto índice de la parte fija de la retribución y, en todo caso, sin entrar en otro tipo de contenidos más cualitativos que quedaban reservados a una regulación completa por parte de la norma estatal.

Si se acepta que ése es el punto de arranque a aquellas alturas de finales de los años setenta en lo que afecta a la configuración básica de nuestra negociación colectiva, se puede ahora sí percibir con mayor nitidez la intensidad de los cambios que se han venido experimentando en nuestra realidad negocial.

2. DEL CONVENIO NORMATIVO A LOS PACTOS DE GESTIÓN

Comenzando por el final, podemos comprobar como, sin desaparecer la intensidad e influencia del texto de perfil normativo, paralelo al mismo van surgiendo y madurando otros procesos negociales de diversa naturaleza, que se desarrollan básicamente en la decisión cotidiana de la marcha y transformación de la empresa. Se trata de realidades de concertación escasamente institucionalizadas, en todo caso, no registradas ante la autoridad laboral y, a la postre, no contabilizables dentro de las estadísticas oficiales, pues estas últimas sólo reflejan la negociación formal normativa. Por ello, resulta materialmente imposible medir cuantitativamente cual es el grado de extensión y de influencia de estos procesos paralelos y complementarios de negociación colectiva informal. En todo caso, nadie niega hoy en día que tales procesos negociales tienen progresivamente una mayor presencia en el desarrollo de nuestro sistema de relaciones laborales, pues existen indicios más que sobrados para intuir que existe una realidad pujante de negociación colectiva efectiva y vinculante en el terreno de la gestión de la marcha de la empresa. Como es obvio, esa nueva realidad, inasible dentro de parámetros estancos, en todo caso provoca la

aparición de nuevos niveles negociales, que se incorporan como un elemento más a una estructura negocial que hasta ahora era concebida exclusivamente con referencia a unidades de convenios colectivos *stricto sensu*. Y es un nuevo nivel negocial que se sitúa en el ámbito más reducido, en el más próximo a las situaciones concretas, puesto que desemboca en un pacto donde se individualiza con nombre y apellidos la relación de trabajadores afectados por la específica medida a materializar. Por tanto, en la inmensa mayoría de las ocasiones se trata de una negociación a nivel centro de trabajo e incluso a veces mucho más reducida. En definitiva, es una unidad negocial que complementa las preexistentes y muy difícilmente entra en colisión con las unidades clásicas normativas; rara vez entra en colisión con ellas, porque se desenvuelve en otra esfera espacial y, sobre todo, porque despliega una funcionalidad diversa, pues aborda los conflictos de intereses desde una perspectiva sustancialmente diferenciada. Se desenvuelve en otro ámbito espacial, en la medida en que como hemos dicho casi siempre se sitúa como más elevado al nivel centro de trabajo, en tanto que la negociación de perfil normativo a lo más que desciende es al nivel del convenio de empresa. Pero, incluso en la hipótesis de coincidencia en el territorio, el elemento funcional marca zanjas aún más profundas que separan unos y otros elementos de esta estructura negocial; en efecto, como hemos dicho, se trata en esta ocasión de acuerdos de lo concreto, que huyen de la fijación de reglas generales de aplicación indistinta en el futuro, se desenvuelven en el terreno de la gestión cotidiana de la marcha o reestructuración de la unidad productiva, por lo que incluso logran desempeñar una función complementaria del texto normativo; aborda materias y contenidos poco regulados en el texto normativo y, caso de hacerlo el convenio clásico, el elemento consustancial de flexibilidad de la empresa en la economía contemporánea, le obliga a realizarlo con altas dosis de ambigüedad.

Eso sí, este nuevo escenario de la negociación de gestión, necesariamente ha de provocar un efecto reflejo en la funcionalidad tradicional del modelo clásico de convenio normativo. Si bien, como hemos dicho, no desaparece la virtualidad del convenio normativo, éste se ve abocado a adaptarse a los nuevos tiempos. De un lado, lo que hasta tiempo relativamente reciente era un panorama uniforme de negociación exclusivamente normativa en nuestro sistema de relaciones laborales, donde por tanto el convenio clásico de perfil normativo abarcaba en régimen de monopolio toda la actividad negocial, ahora deviene un panorama más plural, en el que el convenio normativo ha de compartir juego con la negociación informal gestional. Ello debe repercutir, no tanto en la decadencia de los niveles tradicionales de los convenios normativos, pues como hemos dicho no hay coincidencia

espacial, cuanto en los contenidos de esos convenios normativos; a partir de ahora estos últimos deben ceñirse a las materias que con carácter estricto son hábiles para ser regladas por vía del procedimiento tradicional, dejando otras más libres al pacto de gestión y, en todo caso, aceptando la necesidad de un diálogo de complemento entre su sistema de fijación de reglas abstractas y el obligado terreno de juego flexible de parte de la negociación de gestión, no impedida ni dificultada por el convenio clásico. No podemos en estas breves líneas efectuar una valoración detallada de hasta qué punto los convenios tradicionales de perfil normativo están experimentando este proceso de transformación, si bien es conocida la existencia de estudios de contenido de la negociación colectiva que abordan tal vertiente. En todo caso, en términos aproximativos, puede afirmarse que se trata de un proceso en marcha, necesariamente lento, que ya está manifestando resultados palpables en nuestra negociación tradicional, si bien en el futuro aún tendremos que ser testigos de cambios aún más profundos en la orientación de la forma de integrar los contenidos negociales en los convenios de perfil normativo.

Varios elementos están impulsando, como condicionantes externos, el importante auge de estas formas paralelas de negociación gestional. De forma resumida, resaltaría personalmente sobre todo los siguientes datos.

En primer lugar, el proceso de evanescencia de la frontera entre negociación del texto formalizado del convenio colectivo y la sucesiva administración/aplicación de lo pactado en dicho texto. En efecto, son pocos los contenidos de obligada constancia en el clausulado de la negociación colectiva estatutaria. El llamado contenido mínimo o indispensable del convenio colectivo en el art. 85 ET se reduce a normas de mera configuración del texto a aplicar (ámbito personal, funcional, temporal del convenio). Tan sólo se introduce una regla institucional, que abre paso a un nuevo modelo de negociación colectiva. Me refiero a la obligada constancia en todo convenio colectivo de la constitución de la llamada comisión paritaria del mismo. No puede ocultarse que se trata de una previsión en la norma estatal notablemente esquelética, pues, desde la Ley, no asume ninguna competencia específica, quedando al albur de lo que quieran hacer con ella cada una de las mesas de negociación. Sin embargo, el precepto estatutario se ha mostrado como un revulsivo eficaz para transformar nuestro modelo precedente negocial, estrechamente estático, hacia un sistema de negociación eminentemente dinámico. Modelo dinámico en el que se abre paso una interlocución permanente entre los representantes de los trabajadores y empresarios en la fase aplicativa del

convenio, que, por lo que a nosotros interesa resaltar en este momento, se desarrolla en esa clave de lo concreto, de la aplicación de la cláusula abstracta a conflictos de intereses en acto; que, por tanto, se reflejan prototípicamente en formulas de gestión concertada entre las partes, que en la mayoría de las ocasiones desembocan en auténticos procesos negociales de nuevo cuño.

En segundo lugar, el repliegue de la intervención administrativa en los procesos de reestructuración y el correlativo fomento de la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos negociales. Desde la ya lejana fecha de 1935, en la que se introduce en nuestro ordenamiento jurídico un sistema *ad hoc* de procedimentalización de las situaciones de crisis empresarial y de respuesta a los excedentes de personal, siempre ha estado presente una bien intensa intervención de la autoridad política —de ordinario personificada por la autoridad laboral—, en sus inicios con tal grado que ponía en manos de la Administración Pública la decisión al completo de los procesos de reestructuración empresarial. La evolución, primero social y después jurídica, de esta materia se puede caracterizar por un proceso progresivo de fortalecimiento de la solución privada vía canales de interlocución con los representantes de los trabajadores, paralelo a un repliegue del intervencionismo administrativo. A finales de la década de los años setenta se incorporó legalmente —aunque en la práctica funcionaba desde más atrás— la necesidad de abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores, que poco a poco a ido ocupando un lugar cada vez más central en las medidas de reestructuración empresarial, que necesariamente ha producido un efecto reflejo de pérdida de incidencia —primero jurídica pero sobre todo social— del control de la autoridad laboral.

En tercer lugar, complementario de lo anterior, el proceso de evanescencia de la frontera entre negociación colectiva y consulta con los representantes legales de los trabajadores. En sede teórica, debido probablemente sobre todo a la influencia de la doctrina iuslaboralista germánica, en décadas precedentes se llegó a producir una separación tajante entre el fenómeno de la negociación colectiva —entendida en clave de convenio normativo—, y los procesos de información y consulta a los representantes de los trabajadores. La separación era tan notable en algunos sistemas nacionales que provocaba reglas muy distintas de desarrollo de unas y otras, por ejemplo, en lo que refiere al ámbito, a los sujetos, a los contenidos y a los medios o funciones: al ámbito, al extremo que se consideraba que el convenio jurídicamente fuerte era el de ámbito supraempresarial, con minusvaloración del convenio de empresa; a los sujetos, pues los sindicatos eran los únicos

legitimados para negociar convenios colectivos, en tanto que la representación electiva en la empresa era la única a quien se le encomendaban las funciones de información y consulta, sin capacidad de intervención en la esfera negocial; a los contenidos, pues se entendía que existía un reparto exquisito de materias entre el objeto del convenio y el objeto de la consulta; a los medios o funciones, pues se consideraba que la negociación se desarrollaba en el ámbito de la confrontación de intereses y podía venir unida a expresiones de conflicto laboral, en tanto que la participación en la gestión era una esfera de colaboración entre los interlocutores sociales.

Desde luego el Estatuto de los Trabajadores de 1980 no respondía en absoluto a estas pautas y la evolución normativa sucesiva va en la línea de romper esas estrechas fronteras, fomentando una convergencia de ambos procesos de interlocución laboral. En cuanto a los sujetos, la representación unitaria asume desde los inicios funciones conjuntas de negociación y consulta, con lo que se establecen vasos comunicantes entre lo uno y lo otro. En cuanto al ámbito, el convenio de empresa se sitúa en el mismo plano jerárquico y vinculante que el convenio sectorial. En cuanto a medios, el sindicato no ostenta el monopolio de convocatoria de huelgas, para lo que está legitimado también el comité de empresa y, sobre todo, se rompe con cualquier tipo de modelo de huelga contractual. La libertad de pactación en cuanto a contenidos impide establecer diferencias sustanciales entre la negociación y la consulta. Finalmente, quizás el dato más relevante, se habilita para que procesos, que inicialmente se situaban en el marco estricto de emisión del parecer u opinión de la representación de los trabajadores —en clave pues de consulta *light*—, desemboquen en auténticos procesos negociales. Por citar el elemento más simbólico al respecto, la incorporación a las Directivas comunitarias sobre reestructuración empresarial —singularmente la Directiva sobre despidos colectivos— de un trámite de consultas «con vistas a llegar a un acuerdo», transforma cualitativamente el procedimiento; deja de ser en puridad dogmática un fenómeno estrictamente de intercambio de opiniones, para poder convertirse en un auténtico proceso negocial, que si desemboca en un acuerdo da lugar a un nuevo escenario en la estructura de la negociación colectiva. El producto más acabado de esta transformación de un proceso de consulta en auténtica negociación lo podemos encontrar en nuestra propia legislación de trasposición de la Directiva; baste con recordar que el art. 51 ET introduce expresamente la apelación a un fenómeno negocial, incluyendo el deber de ambas partes de hacerlo conforme al principio de conducta de buena fe: como dice el art. 51.4 ET, «durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un

acuerdo». La reciente sentencia del Tribunal Constitucional 107/2000, de 5 de mayo, dando contenido real y de alcance nada menos que constitucional al principio de negociación conforme a la buena fe, con seguridad va a reforzar todas estas tendencias.

En cuarto lugar, la apelación por parte de la reforma legislativa de 1994 a la complementariedad de los acuerdos de empresa, de carácter más flexible, y no tan institucionalizados como los convenios de perfil normativo. Es bien conocido ya a estas alturas el impacto pretendido por la citada reforma en orden a flexibilizar las condiciones de trabajo en el seno de la empresa, lo que se realiza por varios procedimientos; en todo caso, uno de los más importantes se materializa por la carta de naturaleza otorgada a los acuerdos de empresa, encontrándose el título primero del Estatuto de los Trabajadores plagado de llamamientos a la intervención de estos acuerdos de empresa. Bien es cierto que la experiencia de este tipo de acuerdos informales, a nivel de empresa y de centro de trabajo, es anterior a 1994, en cuanto a su presencia en la realidad de nuestras relaciones laborales; así como que, en muchas ocasiones, la remisión por parte de la Ley a tales acuerdos resulta innecesaria desde el punto de vista formal, pues lo puede hacer por sí sola, en base al principio general de libre contratación e incluso al reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva. No obstante, sí que tiene un valor simbólico, si se quiere pedagógico, de marcar con señales un camino que se convierte en cada vez más transitado, gracias a esa apertura de luz provocada por la reforma de 1994.

Finalmente, es obligado indicar que los anteriores elementos —todos ellos de naturaleza jurídica o institucional— serían de todo punto irrelevantes y no producirían efecto práctico alguno, sobre la evolución de la negociación colectiva, de no existir un contexto de fondo de intensa transformación del sistema productivo y, por ende, de las relaciones laborales, que presiona en favor de la extensión de estas fórmulas de negociación vía pactos de gestión. En el fondo, sin necesidad de profundizar en ello, qué duda cabe que el nuevo modelo de empresa flexible, necesitada de un constante proceso de adaptación a los cambios que se producen en la demanda de productos en el mercado, así como de incorporación de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo, requiere de constantes modificaciones de su personal, tanto en lo que refiere al número como a sus condiciones de ejecución del trabajo, que son a la postre los factores que impulsan la necesidad de un nuevo modelo negocial y, por derivación, de un nuevo modelo de la estructura de la negociación colectiva.

3. COMPETITIVIDAD Y GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

Aceptando la última de las premisas, justificamos la perspectiva metodológica que preside nuestro razonamiento: por importante que pueda ser el marco normativo de reglas de entrelazamiento de la estructura de la negociación colectiva, el dato jurídico no llega a ocupar un papel central en la aparición de los nuevos escenarios negociales. Son factores contextuales de diversa naturaleza los que dan el impulso más decisivo, por lo que se convierten en los elementos a nuestro juicio de mayor interés en este instante, en tanto que el elemento normativo —sin dejar de tenerse presente— sirve de instrumento de acompañamiento a los otros factores de referencia, bien en términos de fomento o de resistencia a las presiones fuertes provenientes de los factores contextuales, que están en el origen último del armazón en proceso de cambio.

A tenor de ello, por muy reiterativos que sean los análisis de esta naturaleza, es obligado insistir que los cambios de mayor calado en los últimos años se deben a las transformaciones que se vienen produciendo en la estructura económica en su conjunto. Y, dentro de esas transformaciones de lo económico, me parece que es obligado hacer hincapié en el elemento de mayor impacto: transformación de unas economías hasta tiempo reciente relativamente cerradas dentro de las fronteras nacionales y con un intenso control estatal de su devenir, en economías presididas por los principios de la competitividad empresarial a muy diversos niveles y de la globalización de los fenómenos económicos tanto en lo que refiere a la oferta como a la demanda.

3.1. Integración europea y definitiva materialización de la moneda única

Para empezar, ese proceso de globalización económica, por lo que a nosotros interesa, comienza por provocar intensos procesos de fusión y concentración empresarial, dando lugar a la extensión por doquier de unidades productivas de dimensión transnacional. Ello en algunos casos se realiza con pervivencia de una notable autonomía e identidad propia de las empresas integradas en el territorio nacional, pero en otros casos da lugar a un difuminarse de las organizaciones empresariales nacionales, que comienzan por tener un referente de decisión en la cúspide supranacional, que desplaza al interlocutor nacional o, cuando menos, que hace inhábil ciertos procesos negociales por parte de las organizaciones sindicales a nivel nacional con

responsables de personal a ese nivel nacional que no ostentan el poder de decisión último. Al mismo tiempo, en algunos casos, la pretensión de creación de la denominada «cultura de empresa» conlleva una fuerte tendencia a la uniformidad de condiciones de trabajo en esa empresa transnacional, con desbordamiento por tanto de algunas de las reglas específicas contenidas en los convenios colectivos de ámbito nacional.

Todos estos fenómenos de globalización empresarial, y correlativa tendencia hacia la convergencia de los sistemas nacionales de relaciones laborales, se advierte significativamente más profunda en el ámbito europeo. En la medida en que se ha verificado un proceso de integración europea, sobre todo en el terreno de lo económico, mucho más intenso que en otros territorios, el ámbito europeo constituye un excelente banco de prueba de tales procesos de globalización y de extensión de la competencia mercantil. Con independencia del dato institucional, que analizaremos al final cuando hagamos referencia a los cambios en la conformación del poder político, exclusivamente visto desde la perspectiva económico-empresarial, los procesos de integración europea no sólo están teniendo una repercusión decisiva en el terreno mercantil, sino también en la esfera laboral y, concretamente, en la aquí descrita de los procesos de negociación colectiva. A partir de la primacía de la integración económica regional, surgen presiones para que ello se expanda a todos los terrenos y, por tanto, aparecen impulsos concretos a la creación de un nivel superior en la estructura negocial, hasta el presente prácticamente desconocido: la unidad negocial europea. Con toda seguridad a estas alturas ese calificativo de «unidad negocial europea» resulta pretencioso en exceso, si ello se compara con la realidad de resultados materiales alcanzados hasta el presente; sin embargo, pueden ya percibirse experiencias incipientes que marcan el camino de futuro que se avecina; una vez más, su desarrollo y consolidación puede ser lento y requiera todavía de ciertas décadas para que alcance carta de naturaleza, aunque cualquier novedad por pequeña que sea siempre irá en esa dirección de progresivo fortalecimiento del nivel europeo.

Por lo demás, puede también aventurarse que ese desarrollo y consolidación del nivel europeo, ni se está produciendo ni se va a producir de forma pareja en los diversos sectores y empresas. Por el contrario, las peculiaridades sobre todo de ciertos sectores los hacen más propenso al surgimiento en su seno de unidades negociales a nivel europeo que se pueden desarrollar con más celeridad, en tanto en que otros difícilmente es pensable que vayan a dar ese salto al nivel europeo. Así, a título de ejemplo, se podrían citar algunos de los sectores y

empresas donde puede preverse una mayor intensidad en resultados prácticos.

En primer lugar, habría que referirse a las empresas de grandes dimensiones con centros de trabajo establecidos en varios Estados miembros, que tienden a una cierta uniformación de las decisiones de reestructuración empresarial. Se trata del proceso negocial más generalizado a estas alturas, en la medida en que existe una normativa comunitaria de fuerte impulso a la misma, particularmente aquella que prevé la constitución del comité de empresa europeo o bien de un procedimiento de información y consulta a ese nivel europeo empresarial. Desde una perspectiva estrictamente formal, se trata como es bien sabido de una disposición que se limita a situar la interlocución empresario-sindical en el ámbito estricto de la información y de la consulta, con voluntaria exclusión de la negociación colectiva aunque no prohibición; siendo una fórmula fuertemente deudora del modelo germánico de estricta separación entre lo consultivo y lo negocial. Sin embargo, esa separación resulta menos comprensible en modelos donde no hay tal rigidez de fronteras. Pero, sobre todo, se trata de una fórmula, la de la Directiva, que encierra en sí misma una enorme paradoja: sólo pretende incorporar en las empresas de dimensión europea procesos de información y consulta en el sentido clásico del término, pero para su puesta en marcha diseña un mecanismo de negociación entre las partes a los efectos de configurar esos canales de interlocución meramente consultiva; de modo que se produce una manifiesta paradoja, de situarse en un terreno diverso del negocial, pero comenzando por una experiencia estrictamente negocial, en términos tales que puede, y de hecho lo está haciendo, abrir una puerta de negociación, que después no sea posible cerrarla, pues las partes han creado *de facto* el canal negocial y, por ende, en la práctica una nueva unidad de negociación colectiva, por embrionaria y débil que sea ésta.

A mayor abundamiento, uno de los medios naturales de desenvolvimiento de esta consulta afecta a los procesos de reestructuración, particularmente procesos de concentración empresarial o bien de despidos colectivos, para los que otras Directivas prevén en paralelo otros tantos procesos de consultas, que lo pueden ser «con vistas a alcanzar un acuerdo». Si bien en estas otras Directivas, el nivel de desarrollo de la consulta es diverso, pues están concebidas para desplegarse a nivel de centro de trabajo, cuando la reestructuración tiene un alcance de conjunto para toda la empresa de dimensión comunitaria, no es descartable —y así sucede en algunos casos— que esa consulta-negociación se verifique en paralelo en el nivel superior europeo; con lo cual tendremos otro caldo de cultivo natural para el floreci-

miento de un nuevo escenario de la negociación colectiva. Frente a ello, sin embargo, aparecen otros datos que contrarrestan los impulsos a la elevación de nivel y presionan en favor del mantenimiento del nivel nacional. Por ejemplo, como elemento de contraste, ha de tenerse presente que las asociaciones sindicales se mantienen actualmente como organizaciones de corte netamente nacional, con prevalente preocupación por la defensa de los empleos y de las condiciones de los asalariados de su país respectivo, en definitiva adoptando posiciones de preponderante «patriotismo» laboral; asimismo, la pervivencia de sistemas nacionales de relaciones laborales regidos por fuertes singularidades desde el punto de vista legislativo; o bien, la estructuración de tales empresas de dimensión comunitaria en forma de segregación en unidades menores, no tanto en relación con actividades o productos, cuanto por razón del territorio nacional en la que se ubican sus diferentes dependencias, son otros factores que frenan la consolidación del nivel europeo de negociación colectiva.

En segundo lugar, habría que citar ciertos procesos de concentración empresarial forzados por una competencia a nivel supraeuropeo, que aboca a la elaboración de productos por parte del conjunto de los establecimientos extendidos a lo largo del territorio europeo. El ejemplo más típico de ello lo encontramos hoy en día en el sector de la construcción aeronáutica, tanto de la civil como de la militar, que está impulsando la constitución de grandes conglomerados empresariales de fabricación de un prototipo conjunto, con fórmulas que se alejan cada vez más de las meras *joints ventures*, para aproximarse al tipo ortodoxo de empresa unitaria. Empresa unitaria, por tanto, con tendencia a la unificación de plantilla, que a su vez puede desembocar en unificación de condiciones de trabajo y, a la postre, a procesos de negociación colectiva en ese nuevo nivel europeo empresarial.

En tercer lugar, habría que mencionar aquellas actividades que, por propia naturaleza, son más propensas al desplazamiento territorial de los trabajadores a su servicio, de modo que lo puedan o lo deban hacer indistintamente en el territorio de varios Estados miembros. Se puede tratar tanto de supuestos de trabajadores que prestan sus servicios de forma itinerante o en lugares móviles, como de empresas susceptibles de desplazar a sus trabajadores a diversos centros de trabajo ubicados a lo largo de todo el territorio europeo. Como ejemplo paradigmático de ello cabría citar, sobre todo, al conjunto del sector del transporte, tanto el del transporte de mercancías por medio de grandes *trailers* de unos a otros territorios, como el del transporte de viajeros, particularmente el aéreo que por su naturaleza es el más dúctil al transporte de larga distancia. Son conocidos los diversos intentos de

unificar ciertas condiciones de trabajo a nivel europeo del sector del transporte de mercancías, comenzando por la ordenación de la jornada y el tiempo de trabajo, aunque con muy limitados resultados hasta el presente. En iguales términos, los resultados son muy limitados en lo que refiere a la navegación aérea, donde la negociación colectiva continúa siendo de ámbito prevalentemente nacional, incluso para los trabajadores de compañías con sede en otros países pero con importantes destacamentos en aeropuertos de otros Estados; a pesar de ello, se trata de un sector sometido también a un proceso fuerte de concentración empresarial a nivel transnacional, lo que forzosamente ha de desembocar en la conformación de plantillas unitarias con tendencia hacia la uniformación por una u otra vía. Baste con citar, por ejemplo, el Acuerdo sobre ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado por la Asociación Europea de Líneas Aéreas, la Federación Europea de Trabajadores del Transporte, la Asociación Europea del Personal de Cabina, la Asociación Europea de Líneas Aéreas Regionales y la Asociación Internacional de Air Carrier, reforzado jurídicamente vía aprobación de la correspondiente directiva (Directiva 2000/79/CE, de 27 de noviembre, DOCE de 1 de diciembre). Idénticos resultados negociales se han materializado en otro sector, aparentemente más marginal y con mayores dosis de complejidad; me refiero en concreto a la actividad marítima, donde sí se ha llegado a firmar un Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar, suscrito entre la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea y la Federación de sindicatos del Transporte de la Unión Europea, reforzado jurídicamente vía aprobación de la correspondiente Directiva (Directiva 1999/63/CE, de 21 de junio, DOCE de 2 de julio).

En cuarto lugar, podrían ir incorporándose de futuro todo un conjunto de empresas más sensibles a los efectos derivados de la integración económica europea, particularmente en atención a las consecuencias de la materialización práctica de la moneda europea. Ello puede ocurrir, insisto me refiero más a expectativas de futuro que a realidades inmediatas, en relación con aquellos sectores donde se advierte una intensificación de la competencia mercantil a nivel transnacional y donde existe una relevante influencia del coste del factor trabajo sobre el precio final del producto; en esos casos, la convergencia económica puede inducir a una uniformidad en los coste salariales que sólo sea concebible en clave negocial, por tanto en términos de configuración de un nuevo escenario de negociación colectiva; a mayor abundamiento, puesto que nos estamos refiriendo a un posible proceso de convergencia del coste del factor trabajo en las diversas empresas en competencia a nivel europeo, podría tratarse de una negociación sec-

torial; a diferencia de los supuestos precedentes en los que parece que el nuevo escenario diseñado sería básicamente en el ámbito de la empresa, aquí podrían surgir formas de negociación sectorial europea. De igual forma, puede aparecer tal escenario negocial, en relación con aquellos sectores en los que la extensión de las nuevas tecnologías facilitan, cuando no incitan, a la dislocación territorial; allí donde, por tratarse de formas de trabajo básicamente intelectual dentro del sector servicios, resulta más fácil el desplazamiento de negocios en su conjunto, pues la empresa está poco atada a inversiones materiales en el territorio; el ejemplo más elocuente lo sería todo el conjunto de actividades que se enmarca dentro de la denominada «nueva economía», comenzando por el sector de las telecomunicaciones y procesamiento de datos informáticos; empresas que si además vienen reforzadas de nuevo por fuertes procesos de concentración empresarial y unificación de plantillas, pueden tener ese resultado unitario, base de partida para la constitución de nuevas unidades negociales.

Finalmente, sin llegar a ser un fenómeno estrictamente de negociación transnacional, en el sentido jurídico del término, sí cabe aludir a la hipótesis de incremento numérico del uso por parte de las empresas del desplazamiento de trabajadores a otros Estados miembros, a tenor de la nueva Directiva sobre la materia (Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, DOCE de 21 de enero de 1997, traspuesta en España por la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, BOE de 30 de noviembre). En este caso, como decimos, nos mantendríamos formalmente en la esfera de unidades negociales de ámbito nacional, aunque con la particularidad de que irradiaría sus efectos jurídicos materiales más allá del territorio nacional, con las complicaciones típicas de los asuntos propios del Derecho Internacional Privado.

3.2. La consolidación y expansión de los convenios colectivos de nivel nacional

Ya indicamos con anterioridad como la negociación sectorial nacional en España presentaba un espacio bien limitado, a tenor de la estructura de la negociación colectiva que se había venido conformando a lo largo del presente siglo. El dato más conocido, por lo elocuente, reside en la presencia fuerte de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo, que derivaban la negociación colectiva hacia escenarios inferiores. El calificado como «espacio vital» de la regulación sectorial nacional venía más que colmado con la intervención estatal del Ministerio de Trabajo, con lo que no había hueco de influencia para la negociación colectiva a este nivel. Al derivarse la ne-

gociación colectiva hacia niveles inferiores, esta se desplaza en lo sectorial necesariamente al nivel provincial; pues a aquellas alturas era inconcebible pensar en un nivel regional de negociación, no solamente por la ausencia de correlación con la estructura del Estado, sino por razones políticas de más hondo calado. Sucesivamente, una vez que se consolida el nivel provincial, éste adquiere carta de naturaleza, se crean unas estructuras organizativas sindicales y empresariales cuya pervivencia con poder efectivo depende en gran medida de la continuidad de una negociación colectiva sectorial a nivel provincial. En definitiva, una vez conformada una estructura de negociación provincial, ésta como efecto reflejo también se opone como freno importante a la «nacionalización» de la negociación sectorial, incluso una vez que con el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva se ha de producir la inexorable degradación primero y derogación después de las Ordenanzas laborales. Es un ejemplo de libro del proceso de petrificación de una estructura ya dada de la negociación colectiva, que se siente inmune a cambios institucionales incluso de envergadura.

Decimos que el anterior es el dato más conocido y elocuente, pero probablemente no ha sido el único que a lo largo del tiempo ha desembocado en ese modelo dual de negociación sectorial provincial *versus* negociación empresarial, con un tercer pilar mucho más débil de negociación sectorial nacional. Posiblemente la estructura económica del país durante las décadas precedentes y, en particular, la estructura empresarial han coadyuvado también a ese resultado de estructura negocial ya dada. Sin necesidad de entrar en mayores detalles, baste con atender a un sistema económico también dual en lo empresarial; de un lado, una microempresa muy extendida que da ocupación a un número reducido de trabajadores con implantación muy limitada en el territorio y que, por tanto, se amolda bien al traje del convenio provincial y le viene grande en exceso el convenio nacional; de otro lado, una gran empresa de nivel nacional, en muchas ocasiones con fuerte titularidad o control del Estado, que requiere de una negociación nacional pero que opta prevalentemente por la negociación propia y no se adapta a las negociación sectorial que requiere de estructuras representativas asociativas empresariales, fórmula poco querida por la empresa pública; sin olvidar que en muchas ocasiones se trataba de empresas que en régimen de monopolio —legal o material— aglutinaban todo el sector. Por ello no es casual que los escasos ejemplos de negociación sectorial nacional en nuestro país refieran a actividades económicas donde tradicionalmente ha existido presencia de una cierta gran empresa de titulari-

Negociación sectorial nacional

<i>AÑO</i>	<i>1985</i>	<i>1998</i>
CONVENIOS	51	71
EMPRESAS		184.247
TRABAJADORES.	1.516.592	2.248.379

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

dad privada; tráigase por todos a colación el Convenio colectivo para la banca privada.

A pesar de que el anterior haya sido el punto de partida en el momento de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, a partir de ese instante se observa una tendencia lenta pero cada vez más sólida al crecimiento del tercer pilar de la estructura negocial española. Los datos estadísticos secuenciales en un período relativamente largo así lo muestran a las claras.

Si relacionamos el ahogamiento inicial de la negociación nacional con la presencia de las antiguas Ordenanzas Laborales, el proceso de derogación —primero lento, más acelerado a partir de 1994, pudiéndose decir que a estas alturas se encuentra prácticamente cerrado— podría haber sido uno de los factores más directos de incremento del tercer pilar. Y, en efecto, queda constatado por diversos estudios como el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales ha propiciado en algunos casos la constitución de nuevas unidades negociales a nivel nacional (por todos, Valdés Dal-Ré y Lahera Forteza). No se trata de un proceso generalizado, ni mucho menos, pues allí donde existía suficiente cobertura de regulación convencional por medio del convenio sectorial provincial, el proceso derogatorio de las Ordenanzas de ordinario no ha provocado alteraciones en la estructura negocial, bastando en tales hipótesis con el enriquecimiento de los contenidos de la negociación provincial, que ha venido a incorporar las materias que tradicionalmente quedaban atendidas por las Ordenanzas Laborales. Por contra, allí donde la negociación sectorial era prácticamente inexistente o bien manifiestamente débil, al tiempo que afectaba a un sector de pequeña empresa donde no era posible la respuesta alternativa del convenio de empresa, la respuesta más habitual ha sido la creación de nuevos escenarios de negociación nacional; decimos la más habitual, porque no siempre ha sido así, dado que en otros casos perviven situaciones de atonía negocial que sólo de forma precaria son atendidas por medio del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos. Pero eso no desmerece del alcance novedoso de la creación de unidades sectoriales a nivel nacional que enriquecen indudablemente

la estructura nacional como respuesta a la derogación de las Ordenanzas Laborales. Por señalar algunos de los ejemplos más llamativos de estas nuevas unidades negocials cabe citar a las siguientes: derivados del cemento; industria del corcho; limpieza pública; industria maderera; aparcamiento de vehículos; industrias salineras; entidades de seguros; empresas de publicidad; pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados; pastas alimenticias; industrias embotelladoras de agua mineral; hostelería en balnearios; actores y productores de cines; distribuidores cinematográficos, etc.

También la doctrina que ha estudiado con profundidad el proceso de sustitución de las Ordenanzas ha tenido la oportunidad de resaltar un detalle no menor en ese emerger de nuevas unidades nacionales sectoriales (Valdés Dal-Ré y Lahera Forteza). Me refiero al hecho de que el mismo en muchas ocasiones viene acompañado de una palpable fragmentación en subsectores de las unidades negocials, de modo que el espacio normativo liberado por la precedente Ordenanza no viene ocupado por un solo convenio colectivo de idéntico ámbito aplicativo, sino por una pluralidad de unidades negocials que toman como referencia parcelas muy reducidas de la actividad económica. Podríamos traer a colación como ejemplo más llamativo de ello y más conocido por quien redacta estas líneas de la sustitución de la antigua Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, que viene fragmentada en una pléyade de procesos negocials: convenio colectivo de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE de 1 de julio de 1999); convenio colectivo de entidades de financiación, arrendamiento financiero, *leasing* y *factoring*; convenio colectivo de gestorías administrativas (BOE de 26 de febrero de 2000); convenio colectivo de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos y delineantes; convenio colectivo de agencias de viajes (BOE de 14 de agosto de 2000); despachos técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 18 de octubre de 1999); todo ello sin olvidar otros subsectores del presente de oficinas y despachos que pasan a estar regulados por diversos convenios colectivos de ámbito provincial o pluriprovincial: agentes de cambio y bolsa, empleados de notarias, registradores de la propiedad y mercantiles, despachos de abogados, despachos de graduados sociales, oficinas de importación y exportación, oficinas de Cámaras, Colegios Profesionales, Asociaciones e Instituciones; despachos profesionales, etc. Para algunos casos esta fragmentación puede valorarse, como han hecho algunos, como una respuesta más acorde a las exigencias sociales y económicas actuales. Sin embargo, a mi juicio, para muchas situaciones, la fragmentación resulta desmesurada en exceso y, sobre todo, puede responder a condicionantes más coyunturales en el corto plazo que a necesidades

del sistema productivo o del propio modelo de relaciones laborales; más condicionado por la capacidad de conformación de las mesas de negociación de los convenios colectivos en atención a elementos circunstanciales subjetivos de las organizaciones sindicales y empresariales, en detrimento de otros elementos de mayor coherencia de futuro de nuestra estructura negocial.

Junto a este elemento más inmediato y probablemente más superficial en el largo plazo de la sustitución de las Ordenanzas Laborales, subyacen otros elementos seguramente de mayor calado estructural, que a nuestro juicio están propulsando también el incremento del pilar de la negociación sectorial nacional. Prueba palpable de ello es que tal fenómeno de crecimiento del tercer pilar es antecedente a la derogación intensa de las Ordenanzas y en paralelo cuando no al margen de la misma. En otros términos de trata de fenómenos novedosos que no encuentran sus raíces ni son propiciados por la derogación de las Ordenanzas.

De nuevo, hay que recalar en las transformaciones en sede de lo económico, en particular en los procesos de globalización y lo que éstos implican de expansión del ámbito de actuación económica de las empresas. Sin necesidad de dar el salto hacia la gran empresa, los nuevos procesos y las nuevas tecnologías, permiten un modelo de empresa mediana en clave de personal asalariado ocupado extendido a lo largo de todo el territorio nacional. Por tanto, una empresa no predisuelta a constituir una nueva unidad negocial de empresa, pero de igual forma a la que le viene estrecho el modelo del convenio sectorial provincial. Por lo demás, los procesos de competencia interempresarial y de convergencia económica, aconsejan tender a la uniformidad de contenidos y en particular de costes laborales entre los diversos convenios provinciales. Elementos todos ellos que pueden propiciar también, como sustrato, la emergencia nuevamente del nivel nacional. Y de hacerlo a veces sin sustitución completa del convenio provincial.

Por esta última razón, allí donde se encontraba muy afianzada la negociación provincial y ante la imposibilidad de su eliminación ni reducción —al menos a medio plazo— se busca un mecanismo alternativo, por el que se crea un nuevo escenario negocial nacional sin llegar a desaparecer el provincial. Me refiero al fenómeno bien conocido de la consecución de Acuerdos Marcos en los grandes sectores, que logran ordenar en su conjunto la estructura negocial de ese sector y al tiempo marcar pautas concretas de ciertos contenidos negociales donde es más fácil proceder a la uniformación en todo el territorio. Sólo a título ilustrativo baste con citar los siguientes: Acuerdo Sectorial Nacional para la Construcción (BOE de 24 de mayo de 1999), Acuerdo Laboral de

Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (BOE de 2 de agosto de 1996), Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE de 29 de enero de 1998 y 12 de marzo de 1998), Industria del Metal, estructura de la negociación colectiva (BOE de 20 de mayo de 1998), Industria Panadera (BOE de 8 de octubre de 1998), etc. A este respecto debe resaltarse la importancia y capacidad de influencia del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva. A través del mismo se impulsa la celebración de este tipo de Acuerdos Marcos Sectoriales, por medio de los cuales se logra una cierta ordenación interna de la estructura del sector, siendo muchos de los Acuerdos citados deudores de los compromisos obtenidos vía el AINC.

3.3. Del monopolio a la competencia mercantil

Uno de los efectos más palpables de la política de liberalización económica extendida en los diversos Estados miembros de la Unión Europea a lo largo de la década de los años 90, e incluso en algunos países con precedencia a la misma, ha sido el de la progresiva eliminación de los monopolios de ciertas actividades por parte de empresas bien individualizadas, de ordinario de titularidad pública. El fenómeno de la globalización por un lado, acompañado de la incorporación de nuevas tecnologías y de la organización de ciertas estructuras empresariales, habilitan para la incorporación de la competencia mercantil en sectores que hasta el presente estaban presididos por un régimen de monopolio u oligopolio. Ello da lugar a la aparición de una pluralidad de empresas en un sector, donde hasta el presente sólo existía una sola gran empresa que dominaba todo el sector.

En lo que afecta a España, en casi todos los casos se trataba de empresas públicas, casi siempre integradas en el antiguo holding estatal del Instituto Nacional de Industria. Por ello, la apertura a la competencia mercantil viene unida a la privatización de la empresa que hasta ese instante gozaba de una posición monopolística o dominante, aunque en alguna ocasión aislada la ruptura del monopolio se lleva a cabo con pervivencia de la empresa pública en manos del Estado. Como ejemplo de ello, recuérdense como más recientes, la ruptura de CAMPSA como única distribuidora de hidrocarburos, de Butano como única distribuidora de gas envasado, de Enagás como única empresa importadora de gas, de Iberia y Aviaco como empresas con el monopolio del tráfico aéreo y del handling en el territorio nacional, de Telefónica como empresa monopolística de las telecomunicaciones, de Televisión Española como única empresa audiovisual a distancia, de Correos como única empresa

de distribución de cartas y paquetería, de la lotería nacional y la ONCE como únicas autorizadas para organizar juegos de azar, y un largo etcétera. Se trata, por lo demás, de un proceso no cerrado, sino que en el inmediato futuro es previsible que se extienda a otros sectores y empresa: importación y comercialización del tabaco, tráfico ferroviario, telefonía local, etc.

Desde el punto de vista de la negociación colectiva es obvio que en la situación de monopolio sólo podía existir un convenio colectivo, que al mismo tiempo era de empresa y de sector, en el sentido de que nos enfrentábamos a una empresa-sector. A partir del momento en que se materializa el proceso de liberalización, ha de cambiar necesariamente el panorama de la negociación colectiva en estos sectores que dejan de ser uniempresa y por tanto de convenio colectivo de empresa único. En lo que refiere a la estructura de la negociación colectiva, dos son básicamente las alternativas que se presentan. La primera de ellas, con diferencia la respuesta más generalizada, es el surgimiento de tantas unidades convencionales nuevas como empresas se van creando. Ejemplo de ello lo podemos encontrar en los siguientes casos: Antena 3 de Televisión, S. A. (BOE de 28 de julio de 1999); Repsol Butano, S. A. (BOE de 29 de septiembre de 1999), Retevisión (BOE de 1 de agosto de 1996).

Varias circunstancias pueden estar motivando la opción en favor del convenio de empresa: la empresa que actuaba hasta entonces en régimen de monopolio sigue existiendo aunque perdiendo éste, por lo que pervive el convenio de esa empresa; las nuevas empresas actúan con cierto mimetismo a lo ya existente que es justamente un nivel empresarial de negociación; la necesidad de iniciar las nuevas empresas una competencia mercantil en posición de desventaja respecto del monopolio de origen que les aconseja fijar costes salariales más reducidos; la creación de una plantilla de nuevo cuño en la que se quiere introducir la «cultura de empresa»; en otras ocasiones la nueva empresa existe con anterioridad, si bien no estaba implantada en el territorio español o bien se trataba de empresa que parte de la realización de otra actividad próxima extendiéndose allí donde desaparece el monopolio, con existencia en ese otro ámbito territorial o funcional en el que actuaba de una experiencia práctica de negociación a nivel de empresa; el carácter de empresas de grandes dimensiones, a pesar de ser nuevas, que permite una actividad sindical suficiente para la celebración de convenios propios; en general las apelaciones generalizadas por ciertos grupos en favor de la descentralización de la negociación colectiva, que se manifiesta en una potenciación del convenio de empresa, etc.

No obstante, en algunos casos se advierte que se opta por una alternativa diversa, como es la constitución de una nueva unidad a nivel de sector y de ámbito nacional. Ello sucede, por ejemplo, entre las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE de 20 de noviembre de 1999), resultado de la ruptura en el monopolio del juego de azar; entre las empresas de mensajería, el último extraestatutario (BOE de 29 de enero de 1998), resultado de la ruptura de *facto* del monopolio de Correos y Telégrafos.

En otros casos se prefigura una situación confusa de agrupamiento de empresas a medio camino entre el nivel sectorial y el nivel empresarial: Convenio de asistencia en tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en las UTEs (Eurohandling Barcelona UTE, Eurohandling Málaga UTE y Eurohandling UTE-Islas Canarias) (BOE 20 de junio de 2000).

Por lo demás, no es descartable que se vayan produciendo, con el paso del tiempo, ciertos vasos comunicantes entre las dos alternativas precedentes, particularmente en clave de aproximación y convergencia entre los diversos convenios de empresas, como unidades empresariales independientes creadas conforme a la primera opción. De este modo, dentro del primer grupo puede ir surgiendo paulatinamente también una unidad negocial de sector, bien en forma de Acuerdo Marco o bien sobre materias concretas que sustituya en parte la exclusividad del nivel empresa. Algo de ello ya se vislumbra en el ámbito del transporte aéreo donde se ha firmado ya el segundo convenio de sector, aunque sólo llegue a afectar a determinadas e individualizadas compañías aéreas (BOE de 29 de julio de 1999).

Finalmente, en otras ocasiones el proceso de liberalización ha afectado a sectores donde no existía una situación de monopolio ni de oligopolio, pero sí de fuerte presencia del Estado en esa actividad económica. De este modo, la liberalización en ese ámbito lo que ha provocado es un acentuarse de la privatización, materializada en el repliegue de la actividad económica directa de titularidad pública. Como ejemplo de ello podemos citar todo el proceso primero de fusión y después de privatización de la banca pública. En términos de unidades negociales, el punto de partida era un conjunto de entidades financieras públicas con convenios de empresa propios, que quedaban excluidas del sectorial general, que por algo se denominaba convenio colectivo para la banca privada. Este proceso de privatización en lo que repercute sobre la estructura negocial se materializa en la desaparición —al menos en lo formal— de las unidades negociales de empresa con paralela integración de sus trabajadores en el convenio nacional del sector. Decimos en lo formal al menos, por cuanto que el

sector financiero es uno de los que presentan un auge mayor de los Acuerdos de Empresa o Convenios para materias concretas, que se solapan con el Convenio Nacional de corte normativo clásico; acuerdos particularmente relevantes al hilo de las fusiones y concentraciones empresariales a las que nos referiremos más adelante.

4. DESPLAZAMIENTOS DE LA POBLACIÓN ASALARIADA Y EMERGENCIA DE NUEVAS ACTIVIDADES

4.1. Desplazamiento sectorial: de la industria a los servicios

Resulta innecesario a estas alturas aportar datos estadísticos para ser conscientes que el cambio del sistema económico ha producido, en un primer momento, una fuerte caída del empleo en el sector primario y, sucesivamente, una muy fuerte concentración de la población asalariada en el sector servicios de la economía con significativa reducción también de la población ocupada en el sector industrial. Salvo excepciones dignas de mención, con carácter general ello no conduce a la total desaparición de concretas actividades o sectores económicos; por tanto, en clave negocial ello no desencadena automáticamente la necesidad de desaparición de ciertas unidades convencionales clásicas muy afianzadas en el tiempo; de hecho, si se observa cualquier listado de convenios colectivos vigentes, se advierte esa permanencia inalterable de las unidades negociales de sector más antiguas. Ahora bien, una cosa es que no hayan desaparecido ni vayan a desaparecer a corto plazo y otra diversa es que en algunos ámbitos estén abocadas a la extinción en el medio plazo por el propio agotamiento del bien producido o servicio ofrecido de posible colocación en el mercado.

En todo caso, más allá de cambios radicales como serían los relativos al agotamiento del sustrato empresarial y laboral que le sirve de ámbito real de aplicación, el manifiesto desplazamiento de la población asalariada de unos a otros sectores, va a provocar cuando menos una alteración notable de la masa de población destinataria de la aplicación de la norma convencional en cuestión. En la medida en que un sector venga a menos como resultado de esos desplazamientos ocupacionales, el convenio de referencia pierde fuerza, y como efecto reflejo pasa a ocupar un lugar menor dentro de la estructura negocial en su conjunto. Ello puede resultar particularmente intenso dentro de los convenios sectoriales del conjunto de la industria. En la medida en que la población industrial siga disminuyendo, los convenios industriales —de mantenerse con idénticas fronteras en lo que refiere a su ámbito de aplicación— perderán necesariamente influencia y con se-

guridad ya no ostentan esa capacidad de liderazgo que tuvieron en el período álgido de la industrialización del país; pasan a un segundo plano, viéndose forzados a pasar el testigo de lo innovador a ciertos convenios del sector servicios.

Algunos cambios pueden estar presagiando ya el devenir en esta materia. Por señalar el más explícito, téngase presente que tanto en España como en resto de los países de nuestro entorno se observa una significativa tendencia a la fusión de las federaciones sindicales de las actividades industriales más próximas por diversos motivos, a la vista de la reducción del número absoluto de afiliados, causa a su vez de la disminución de la población asalariada en esos sectores, y resultado de una pérdida de influencia en el conjunto de la confederación sindical. Fusión en el terreno asociativo sindical que puede venir acompañado del correlativo de la organización empresarial. En definitiva, esa concentración del sujeto colectivo, de integración unitaria del poder sindical con vistas a reforzar su poder no sólo interno sino también externo, podría aconsejar dar un paso más: la fusión correspondiente de ciertas unidades negociales, para constituir nuevos escenarios de negociación sectorial, particularmente en modelos como el español con fuerte tendencia en los últimos años a una segregación subsectorial poco fundada en diferencias de fondo en lo que refiere a formas de producción y de condiciones de trabajo.

Sin embargo, es obligado llamar la atención sobre el hecho de que en el momento presente no es posible traer a colación ejemplos concretos a través de los cuales se observe alguna materialización de esa perspectiva de futuro. Por el contrario, en el corto plazo lo que se observa es, a la inversa, una tendencia centrífuga, bien con la pervivencia de las unidades sectoriales creadas desde antiguo, bien con la constitución de nuevos subsectores. La resistencia a la desaparición de ámbitos negociales en decadencia por la progresiva desaparición de las correspondientes actividades empresariales es palpable en muchas actividades. La aparición de subsectores nuevos ya tuvimos ocasión de referirla con ocasión del análisis del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales, donde si bien hicimos alusión en términos ejemplificativos al sector servicios, también sería posible traer a colación otros ejemplos similares del sector industrial.

Por lo que refiere a sectores industriales en decadencia donde prevalecía un sistema de negociación empresarial sin convenio de sector, las hipótesis son también dos: una, la progresiva reducción de las plantillas que da lugar a concentraciones empresariales, con la correlativa unificación de convenios de empresa; dos, el completo cierre de la empresa que aboca necesariamente a la desaparición de la unidad

negocial. Una vez más a título de ejemplo, recuérdense los antes importantes convenios entre las empresas siderúrgicas de los altos hornos, ciertas industrias extractiva de minerales o la construcción naval. En este último caso el proceso es el inverso al analizado antes con el proceso de desaparición de monopolios, en el sentido de que se va conformando una sola empresa para el sector —Bazán de Construcciones Navales— y en correspondencia se tiende a consolidar un único convenio empresa-sector.

Visto desde la perspectiva de la afluencia de población asalariada al sector servicios, se produce ante todo un incremento de trabajadores en sectores que hasta ahora ofrecían una demanda de ocupación relativamente modesta. Uno de los elementos de relativa singularidad de la ocupación en el sector servicios es que se aprecia una cierta uniformidad en los niveles de profesionalidad de sus trabajadores y una relativa homogeneidad en las condiciones de trabajo. Ello podría inducir a pensar que el resultado es el de la fusión o agrupación de ciertos subsectores negociales, que a partir del proceso de asimilación laboral, pierden identidad. En lo que refiere al modelo español, para algunos ámbitos es conocida la voluntad expresa y reiterada de las organizaciones sindicales y empresariales por propiciar unas negociaciones que son inútilmente reiterativas; por todas, piénsese en la pluralidad de convenios del sector comercio existentes en cada una de las provincias, si bien en algunas concretas provincias se ha logrado la concentración por la vía del convenio general del comercio (Sala Franco, López Terrada y Nores Torres). Sin embargo, en la panorámica más global, hay que insistir en el hecho de que esto no está sucediendo, de forma que el fenómeno del desplazamiento de la población asalariada al sector servicios en términos generales conduce a la autonomización de ciertas actividades y, correlativamente, a la creación de nuevos escenarios negociales en subsectores relativamente reducidos; piénsese en la aparición de un convenio de colegios mayores universitarios (BOE de 6 de septiembre de 1999) que no se integran en el general de hostelería.

De otra parte, la concentración de la población asalariada en el sector servicios también está provocando la emergencia de nuevas actividades económicas de cierta indefinición, o bien de empresas flexibles en lo funcional en el sentido de que son empresas dedicadas a prestar servicios de variado tenor. El carácter embrionario de estas actividades, al menos en el corto plazo, da lugar a vacíos de cobertura negocial, o bien a problemas de identificación palpable dentro del ámbito de aplicación de las unidades negociales ya existentes. Frente a estas novedades por el momento no hay respuesta de parte de los in-

terlocutores sociales. El texto de mayor proximidad lógica al mismo sería el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, pero inviable en su aplicación por cuanto que su funcionalidad es bien diversa. En efecto, tal Acuerdo surge y es concebido como mecanismo de respuesta al proceso imperfecto de sustitución de los huecos dejados por la derogación de las Ordenanzas Laborales. Por tanto, es un Acuerdo previsto para sectores tradicionales para los que ya existía cobertura vía Ordenanzas, pero de difícil actividad sindical por su dispersión en el espacio y en la microempresa. En todo caso, con la vista puesta en las actividades residuales que quedaban huérfanas de negociación tras la derogación de las Ordenanzas; en términos técnico-jurídicos eso se formaliza por medio de un listado cerrado de actividades, que no permite en forma alguna la extensión analógica ni de otro tipo a sectores diversos. En su suma, ese otro tipo de actividades emergentes en el sector servicios no puede ser atendido por el mecanismo del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, por lo que habrá que estar a la expectativa del nuevo reto que se le plantea en este ámbito a los interlocutores sociales.

4.2. La nuevas tecnologías y su repercusión sobre nuevas actividades

La implantación generalizada de las nuevas tecnologías constituye una de las novedades más intensas, reconocidas por todos, como causa de las transformaciones en el sistema productivo y, en particular, de los desplazamientos ocupacionales que venimos refiriendo. Las nuevas tecnologías lo inundan todo y desencadenan efectos plurales sobre todas las relaciones socio-económicas. En gran medida la práctica totalidad de los cambios referidos con anterioridad pueden encontrar algún entronque de influencia en las transformaciones tecnológicas. Pero, por señalar los efectos más directos e inmediatos, podemos aludir a los siguientes.

En primer lugar, las nuevas tecnologías están haciendo emerger nuevas actividades económicas, con ello nuevas empresas y, a la postre, nuevos profesionales que ejecutan su trabajo en ese nuevo ámbito. El carácter de novedad siempre es relativo, pues en muchas ocasiones se trata de la elaboración de antiguos productos o en la prestación de servicios ya existentes, pero con el uso de nuevas herramientas de trabajo. En otras ocasiones, la novedad es absoluta y produce en sentido puro la emergencia de una nueva actividad empresarial. Sea lo uno y lo otro, la amplitud precedente de nuestra estructura de la negociación colectiva, siempre haría posible —como así se ha hecho en otros paí-

ses de nuestro entorno— adaptar las unidades ya existentes, por tanto retocar en poco los ámbitos funcionales de aplicación de los convenios sectoriales, para integrar en su seno a estas nuevas actividades. Ahora bien, también cabe la otra opción, consistente en la creación de nuevas unidades negociales. Esta segunda variante es la que resulta más fácil de apreciar y, de hecho, en nuestro sistema negocial, parece que la tendencia prevalente se orienta hacia la segunda opción, procediendo a crear con ello nuevos escenarios de la negociación colectiva. A su vez, como es habitual en el surgimiento de estos nuevos escenarios, los mismos pueden cuajar a un doble nivel: sectorial o empresarial. En cuanto a la variante sectorial se pueden citar dos claros ejemplos ilustrativos de nuevas actividades: el convenio colectivo para empresas concesionarias de cable de fibra óptica (BOE de 18 de enero de 2000) y el convenio colectivo de telemarketing (BOE de 31 de marzo de 1999). Respecto a la variante empresarial pueden citarse los convenios de las empresas de telefonía móviles (Retevisión, BOE de 1 de agosto de 1996, Unisys España, BOE de 18 de septiembre de 1999), algunos incipientes relativos a los portales de internet (Telefónica Data España, S. A., BOE de 14 de febrero de 2000), o empresas de Vending (BOE de 22 de junio de 1999), o a energías renovables (BOE de 6 de marzo de 1999).

De otra parte, aunque sin afectar estrictamente al cambio de la estructura, la introducción de nuevas técnicas de producción o de nuevos materiales de fabricación, puede provocar problemas de inserción de ciertas empresas en concretas unidades negociales. Ha de tenerse en cuenta que el modelo clásico de identificación de las empresas con los correspondientes convenios sectoriales se ha venido haciendo no tanto en relación con el producto que se elabora, cuanto con el material de base que se utiliza para su fabricación: madera, corcho, metal, derivados del petróleo, etc. De este modo, una empresa que sigue fabricando el mismo producto, pero pasa a hacerlo con material diverso puede encontrar dificultades en la ubicación de su convenio de referencia; por ejemplo, el abandono de la madera en la fabricación de ciertos productos y su sustitución por el plástico o el aluminio.

De parecido tenor es el fenómeno de la aparición de los nuevos pequeños hornos de cocción del pan, ubicados hoy en día en comercios de muy diversa naturaleza y que, a corto plazo, puede hacer desaparecer la concepción clásica de la panadería y, con ella, la pérdida de referencia laboral de los todavía vigentes convenios colectivos de panadería, al menos tal como se diseña actualmente su ámbito de aplicación.

4.3. Cambio de costumbres sociales determinantes de nuevos consumos

En este apartado desearía detenerme en el profundo cambio que igualmente ha comportado la incorporación de la mujer al trabajo, en términos tales que las nuevas formas de convivencia familiar y de atención a las necesidades domésticas en ocasiones han tenido palpable repercusión sobre el mercado de consumo. En efecto, la incorporación de la mujer al trabajo en ocasiones se ha realizado con mantenimiento de la carga familiar sobre la mujer, en otras con un reparto más equitativo entre mujer y hombre de las tareas domésticas, o bien finalmente sobre la base de la trasferencia de ciertas de estas actividades al trabajo productivo valorable económicamente en el mercado de bienes y servicios. En este instante me interesa detenerme en la tercera de las reacciones sociales, en la medida en que ésta comporta, una vez más, la aparición de nuevas actividades económicas y, con ellas, de nuevos profesionales que las atienden. En suma, nuevas empresas que dan lugar a expectativas de nuevos escenarios negociales.

Y, en efecto, esos nuevos escenarios negociales surgen en nuestro sistema, como resultado de las nuevas costumbres sociales determinantes de nuevas formas de consumo. Por indicar los supuestos más significativos de unidades negociales que responden en su raíz sobre todo a este cambio social, mencionar las siguientes: pizzas y productos precocinados (BOE de 15 de septiembre de 1997); empresas de entrega domiciliaria (BOE de 14 de agosto de 2000); Residencias privadas de la tercera edad (BOE de 30 de julio de 1997; para Cataluña BOE de 10 de junio de 1998); ayuda a domicilio y trabajos de proximidad (convenios provinciales de Madrid, Vizcaya y Segovia) (Pérez del Río), etc. Una vez más, en repetidos supuestos se puede tratar de subsectores que, de haberse intentado, con no gran esfuerzo se lograría incluir en alguno de los grandes convenios sectoriales ya existentes. Se reitera, pues, la técnica, de aprovechar el surgimiento de una pequeña especialidad para proceder a la segregación negocial y, con ello, proceder a multiplicar, compartimentar y, en fin, a provocar complejidad en una negociación colectiva ya de por sí desestructurada.

Por lo demás, cabría ampliar el enfoque, para vislumbrar otra serie de actividades que, por causas diversas, todas vinculadas a las nuevas formas de vida o al incremento de la capacidad de consumo de la población, abren paso a nuevas actividades con la correlativa aparición de nuevas unidades de negociación de convenios. Tal sucede, por

ejemplo, con la extensión a lo largo del territorio de los denominados parques de ocio temáticos y acuáticos, que hasta el presente optan por la constitución de sus propias unidades negociales empresariales: Port Aventura, Isla Mágica, Aquasherry, etc. O bien empresas de servicios para cierto tipo de residencias, como por ejemplo se refleja en el convenio colectivo de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE de 31 de marzo de 2000).

También cabría mencionar las nuevas formas de compra, a tenor de la extensión de las grandes superficies comerciales. En este caso, si bien no se llegan a crear nuevas unidades negociales, se produce una transformación del ámbito de aplicación del antiguo convenio colectivo de grandes almacenes.

Más difícil de encajar son otra serie de formas empresariales de efectuar actividades comerciales de productos no novedosos como tales, pero sí en cuanto a los locales en los que se efectúa la venta. Traemos a colación a estos efectos el I Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 22 de marzo de 2000).

4.4. Cambios del modelo normativo e influencia de grupos profesionales

El cambio legislativo en la propia órbita de lo laboral ha desencadenado también en tiempo reciente la aparición de nuevos escenarios laborales. El caso más patente viene determinado por la legalización de las empresas de trabajo temporal, cuya singularidad e inusitada implantación dando lugar a un bien alto número de contratos de puesta a disposición, provocó de forma inmediata el surgimiento de múltiples convenios colectivos. Extensión negocial debida al simple hecho de que la regulación inicial de 1994 estableciera una regla supletoria, conforme a la cual en ausencia de convenio colectivo propio para la ETT se aplicaba el régimen salarial previsto en el convenio colectivo de la empresa usuaria; ello desencadenó un proceso acelerado de celebración de convenios de empresa para las ETT con vistas a fijar a la baja la retribución de los trabajadores cedidos. De este modo, se produjo un resultado curiosamente paradójico: fueron las propias direcciones de las empresas quienes presionaban en favor de la creación de una unidad negocial en la que se perfilara el régimen retributivo de sus trabajadores. En fase posterior, por efecto inverso, en atención a las pretensiones de las organizaciones sindicales y con notable aquiescencia por parte de las ETT

de mayores dimensiones, se procedió a cambiar el nivel de negociación, creándose el correspondiente convenio colectivo de sector y a nivel nacional, lo que en paralelo influyó sobre los contenidos, de tendencia a la equiparación salarial de los trabajadores en misión. En todo caso, sin poder entrar en mayores detalles de las muchas peculiaridades que presenta la negociación colectiva en este sector, lo que hemos tenido ocasión de analizar en otro lugar, baste con dejarlo señalado aquí como un ejemplo palmario de la creación de una nueva unidad negocial por impulso de la propia legislación laboral. El resultado final no es otro que un nivel de convenio sectorial nacional plenamente consolidado (BOE de 10 de noviembre de 2000), con la pervivencia residual de algunos convenios para empresas singulares (Grupo Agio, BOE de 31 de marzo de 1999; Manpower team, BOE de 5 de febrero de 2000).

Otra hipótesis en las que el cambio legislativo, en concreto la reforma de 1994, podría haber incentivado la aparición de nuevos escenarios negociales es el relativo a la nueva regulación de la legitimación inicial y plena para celebrar los denominados convenios colectivos de franja. Como es sabido, la versión originaria del Estatuto de los Trabajadores no solventaba, al menos explícitamente, el interrogante de la individualización de los negociadores facultados para pactar este tipo de convenios colectivos, lo que se valoraba como un cierto impedimento para la constitución de este tipo de unidades negociales para grupos específicos de profesionales dentro de la empresa. La reforma de 1994, a través de una previsión genérica para los convenios que no «afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa», ofrecía una regla a la que podía acogerse la negociación de los convenios de franja (art. 87.1 ET), al menos tal como implícitamente ha sido interpretado de forma generalizada por la doctrina que ha valorado este mandato. Se trata de una regla por medio de la cual se elimina el escollo interpretativo, se da una concreta solución, pero de igual forma con un criterio a nuestro juicio neutro, que ni entorpece ni fomenta la creación de este tipo de niveles en la negociación colectiva. A tenor de ello, el balance de resultados que se puede hacer es que no se ha producido un incremento apreciable en la constitución de nuevos escenarios de negociación de franja; en términos generales subsisten los que ya existían —pilotos de líneas aéreas, actores, etc.— con surgimiento de algunos entre profesionales muy vinculados al mundo artístico o deportivo —balonmano profesional, técnicos de producción cinematográfica, profesionales de la música, etc.—, pero sin penetración en los ámbitos más conflictivos y donde se aprecian mayores resistencia por parte de las organizaciones sindicales de afiliación general del conjunto de los asa-

lariados y con el apoyo explícito en ese rechazo de las propias direcciones empresariales. Con todo y con ello, la conflictividad en algunos ámbitos no deja de estar latente, siendo prototípico el caso de los maquinistas ferroviarios.

Cuestión diversa es la relacionada con la aparición de negociaciones singulares de ciertos profesionales en el sector de la construcción, pero ello a nuestro juicio responde a causas de perfil bien diverso, por lo que postergamos su comentario a apartado diverso.

5. LAS NUEVAS ESTRUCTURAS EMPRESARIALES Y SU REPERCUSIÓN SOBRE EL MODELO NEGOCIAL

5.1. Fusiones y concentraciones empresariales

Las transformaciones precedentes que se verifican en el conjunto del sistema productivo inciden, como no podía ser de otro modo, sobre las propias estructuras empresariales, provocando obvias transformaciones entre los mismos. Sobre todo, los procesos de concentración y fusión empresarial desencadenan importantes consecuencias en el conjunto de las condiciones de trabajo y, como no podía ser de otro modo, repercuten también sobre la negociación colectiva.

Tal repercusión se produce en el momento dinámico y en el instante estático de la concentración empresarial.

En el momento dinámico, por cuanto que emerge una intensa atención por parte de las organizaciones sindicales en relación con las consecuencias sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las plantillas de las empresas objeto de fusión o absorción, de modo que reclaman el desarrollo de procesos negociales que desemboquen en compromisos de la nueva dirección empresarial en orden a las repercusiones laborales de la misma. Desde el punto de vista jurídico, se trata de acuerdos que pueden suscitar ciertas dudas en orden a la legitimidad negocial de los interlocutores que intervienen en la misma, pues de un lado se trata de representantes de trabajadores todavía no incorporados a las plantillas de las empresa adquirente, mientras que ésta aún no tiene la condición de empleador respecto de la misma. No obstante, la vertiente jurídica en ningún caso llega a constituir un obstáculo formal ni real a tales procesos negociales, siendo de ordinario las representaciones sindicales y la representación de la empresa adquirente quienes protagonizan el proceso negocial, sin que nadie ponga en cuestión la legitimidad jurídica para conformar las correspon-

dientes mesas de negociación. Por encima de todo, cabe resaltar la pujanza y trascendencia económica de los acuerdos alcanzados en este tipo de procesos de concentración empresarial. En ciertos sectores de grandes empresas es bastante habitual que, al objeto de evitar concentraciones traumáticas o conflictivas, se alcancen pactos de esta naturaleza, que se inscriben dentro del grupo genérico analizado en el apartado segundo y que hemos calificado de «pactos de gestión». Es el enriquecimiento de este nuevo escenario negocial de los acuerdos de empresa de perfil no normativo. Como ejemplo más intenso de este tipo de acuerdo pueden mencionarse los que se vienen produciendo en el sector financiero, tanto en la banca privada como en las cajas de ahorro, o bien en el sector eléctrico; por todos, C.C. Grupo Endesa, Acuerdo sobre regulación de los procesos de ordenación societaria y reorganización empresarial (BOE de 22 de junio de 1999).

En el momento estático, referido al hecho ya consolidado de la concentración empresarial, si las empresas de origen tenían su propio convenio empresarial de referencia, algunas de las unidades negociales precedentes están llamadas tarde o temprano a desaparecer. Menor impacto tienen las fusiones que afectan a empresas sometidas a convenios sectoriales; o bien, cuando la fusión comporta agrupación de empresas que se complementan en sus actividades y se someten a convenios sectoriales diversos, pues suelen adoptar formas grupales que mantienen intacto el panorama convencional.

5.2. Grupos de empresa

El último supuesto nos abre paso a la mención de la progresiva generalización de la estructura grupal en la organización mercantil de las actividades empresariales, tanto resultado de procesos de concentración del tipo de los mencionados con preferencia, como de fragmentación de empresas grandes cuyo crecimiento exponencial les exige una flexibilidad de actuación que no se lo permite la empresa unitaria.

Pues bien, en lo que refiere a la negociación colectiva, las estadísticas muestran un cierto crecimiento del fenómeno de los convenios para grupos de empresa, partiéndose de una situación inicial de práctica ausencia de este nivel negocial. Tan es así que las estadísticas oficiales, al menos las publicadas hace algo más de una década, no reflejaban un apartado específico en el que se individualizaran los convenios para grupos de empresa. Y los datos secuenciales de los últimos años muestran ese crecimiento al que nos referimos, en la cuantía que muestra el cuadro siguiente:

Convenios de grupos de empresa

	CONVENIOS		EMPRESAS	TRABAJADORES	
	1991	1998	1998	1991	1998
Total.	43	58	195	17.200	41.505
Provinciales.	32	35	105	6.823	8.894
Autonómicos.	4	5	14	1.231	1.675
Interautonómicos .	7	18	76	9.146	30.936

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales

Año tras año se advierte cómo se incrementa este nuevo nivel, tanto por lo que refiere al número de convenios, al número de empresas, como al número de trabajadores. Sin embargo, a mi juicio, las cifras globales hoy en día son de una marcada modestia, por lo que creo más importante hacer hincapié en lo llamativo de que el crecimiento sea tan escaso. Dicho de otro modo, un simple contraste entre el número de trabajadores empleados hoy en día en empresas con forma grupal y el número del cuadro anterior incluidos dentro del ámbito de aplicación de este tipo de convenio, mostraría que esta última cifra resulta irrisoria. Es posible que los datos estadísticos no reflejen con exactitud la importancia real de la negociación de convenios de grupos, pues no es descabellado pensar que en el cómputo de convenios de empresa se incluyan bastantes convenios que realmente lo son de grupo. Pero incluso, en la hipótesis de una asignación incorrecta con resultado de minoración del número de convenios de grupo, sigue siendo realmente muy reducido el número de trabajadores sometidos a este tipo de convenios.

Dos razones explican, sobre todo, este resultado.

Primero, que muchos grupos de empresas no poseen convenio propio, pues están dentro del tercer pilar en crecimiento de los convenios sectoriales de ámbito estatal, sin desmerecer que algunos grupos de empresa de dimensión incluso familiar pueden estar dentro de convenios sectoriales provinciales.

Segundo, hecho probablemente más relevante, que existe una política empresarial de desarrollar una estrategia de negociación colectiva empresarial que no contempla la uniformidad de la plantilla del grupo. Por el contrario, la búsqueda de la flexibilidad, objetivo por excelencia de la empresa cuando acude al mecanismo del grupo, se vería frenada o limitada si introduce un factor de institucionalización del grupo como es el convenio para el conjunto. Por ello, el re-

sultado viene a ser que cualquier fragmentación en empresas filiales por parte de una actividad productiva de grandes dimensiones se materializa en la creación de otras tantas unidades negociales. Por tanto, en estos casos, ni siquiera hay conservación del modelo establecido, sino todo lo contrario: fomento de la fragmentación negocial para crear unidades negociales de empresa, tantos como negocios autónomos tenga la empresa. Por poner un solo ejemplo, atiéndase al fenómeno dentro de la empresa de telecomunicaciones por excelencia en nuestro país, Telefónica, que hasta tiempo reciente sólo tenía un convenio para toda la plantilla, en tanto que progresivamente fomenta la constitución de unidades menores, sin propiciar el convenio de grupo: convenio Telefónica España (BOE de 10 de diciembre de 1999), Telefónica Publicidad e Información (BOE de 24 de enero de 2000), Telefónica Data España (BOE de 14 de febrero de 2000), Telefónica Servicios Avanzados de Información, S. A. (BOE de 1 de agosto de 1998), Telefónica Servicios Móviles, S. A. (BOE de 25 de junio de 1998), Cabinas Telefónicas, S. A., Cabitel (BOE de 30 de agosto de 1996), etc.

5.3. Descentralización productiva

Es bien sabido a estas alturas que una de las transformaciones de mayor calado en las estructuras empresariales viene determinada por la extensión generalizada de los procesos de descentralización productiva, en virtud de los cuales las empresas segregan determinadas facetas de su ciclo productivo, para encomendárselas a terceras empresa por medio de contrataciones civiles, mercantiles o administrativas de muy variada conformación. Los efectos que ello pueda estar produciendo o vaya a producir de futuro sobre la estructura de la negociación colectiva son inciertos y de variado tenor. Eso sí, algunos resultados palpables se pueden apreciar en el panorama actual de la evolución de la negociación colectiva.

Ante todo, uno de los efectos más inmediatos derivados de la descentralización productiva consiste en el empequeñecimiento de las dimensiones de las empresas; de un lado, por parte de la empresa que descentraliza, en la medida en que deja de efectuar ciertas actividades con personal propio y, por tanto, reduce el volumen global de su empleo directo; pero, de otro lado, sobre todo las empresas que asumen esas tareas descentralizadas tienden a ser en muchas ocasiones —aunque no siempre— organizaciones productivas con plantillas de muy pequeña entidad, particularmente cuando se encargan de una sola actividad o de pocas de ellas. Las cifras globales de ocupación de los tra-

bajadores en atención a las dimensiones de los centros de trabajo en las que prestan servicios, son bastante elocuentes sobre el particular.

Effectivos laborales segun tamaño centro de trabajo

<i>AÑO 1998</i>	<i>VALORES ABSOLUTOS</i>	<i>DISTRIBUCIÓN PORCENTAJE</i>
Total.	8.858,8	100
< 11 trabajadores.	2.567,9	29,0
de 11 a 50 trabajadores.	2.431	27,5
de 51 a 250 trabajadores.	1.798	20,3
> 250 trabajadores.	2.060	23,3

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral.

Desde el punto de vista de la estructura de la negociación colectiva esta situación pueda hacer más comprensible las resistencia a que se produzca una descentralización de la estructura negocial; valga la redundancia, la descentralización productiva constituye un importante freno a la descentralización negocial. En efecto, si por descentralización negocial entendemos la sustitución de la negociación sectorial por la negociación empresarial, esta última tiene como presupuesto necesario la conformación de un grupo de trabajadores mínimo en ese nivel empresarial, suficiente para desplegar una acción sindical de representación del colectivo, imposible de sostener en unidades productivas de muy pequeñas dimensiones. De ahí que, en el ámbito de microempresas o de pequeñas empresas no es viable crear unidades negociales de tal ámbito, por lo que la unidad idónea para ellas sigue siendo el convenio de sector. En esos casos la descentralización negocial puede reflejarse en lo territorial, es decir, en el mantenimiento del convenio sectorial provincial; pero no puede descenderse a niveles más reducidos, como es el convenio de empresa, pues en ese nivel es imposible identificar un interlocutor sindical real y con capacidad de representación de los intereses colectivos del grupo, más allá de ficciones que tienen escasa capacidad de contraste en la realidad de las relaciones laborales en tales empresas.

La misma idea de imposibilidad de bajar al nivel empresarial se obtiene tomando en consideración el hecho de que la descentralización productiva en otras ocasiones da lugar a la constitución de empresas para fines limitados, que se agotan en el tiempo una vez que se da cumplimiento a concretos contratos de descentralización productiva. Nos referimos a empresas que surgen con la exclusiva finalidad de

atender a un concreto contrato, resultado de un fenómeno de descentralización, de modo que, concluido ese encargo específico, desaparece la empresa tal como se creó. Desde el punto de vista jurídico, estas empresas pueden adoptar formas de muy diversa naturaleza, pero por citar las manifestaciones *ad hoc* más típicas, hay que mencionar a las Uniones Temporales de Empresa y las Agrupaciones de Interés Económico. Pues bien, desde el punto de vista de la negociación colectiva, lo que resalta en estos casos es la presencia de unas plantillas con tal grado de inestabilidad, que es imposible concebir una actividad sindical continuada y, desde luego, la inviabilidad de imaginar para tales supuestos la creación de unidades negociales empresariales estables que regulen las condiciones de trabajo de sus empleados. Para este tipo de fenómenos empresariales de escasa vida en el tiempo, una vez más, ha de mantenerse el nivel sectorial de negociación, so pena de caer en ámbitos de anomia negocial. Con todo, como la realidad es tan plural y compleja, no dejan de encontrarse experiencias en sentido contrario a lo anterior, como es el caso del Convenio de Remolcanosa y EDSA, Agrupación de Interés Económico (BOE de 30 de abril de 1999) del Convenio de asistencia en tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en UTES (Eurohandling Barcelona UTE; Eurohandling Málaga, UTE y Eurohandling UTE-Islas Canarias) (BOE 20 de junio de 2000).

De otra parte, la descentralización productiva provoca la aparición de empresas de servicios que asumen actividades precedentemente integradas en el conjunto del ciclo productivo de la empresa matriz. Con anterioridad se trataba de actividades profesionales incluidas dentro de la estructura profesional de la empresa unitaria; ahora se trata de actividades económicas diferenciadas, de nuevas empresas que pueden dar lugar a nuevas unidades negociales desde el punto de vista funcional. De hecho, existen labores típicas sometidas a la descentralización productiva, que dan lugar al surgimiento de empresas que, hasta ahora, o bien no existían, o bien tenían una presencia poco significativa dentro del conjunto de la actividad económica. La emergencia y extensión de este tipo de empresas de servicios especializadas por razón de la actividad descentralizada que asumen, dan lugar a una nuevas plantillas, antes integradas en la empresa unitaria, y con ellas dan lugar a la aparición también de nuevas unidades negociales. Como ejemplo de esas nuevas unidades negociales puede citarse el convenio colectivo para empresas de seguridad (BOE de 11 de junio de 1998); el convenio colectivo para empresas de limpieza de edificios y locales; el convenio estatal para empresas de desinfectación y desratización (BOE de 18 de marzo de 1998).

De otra parte, esas empresas de servicios pueden ser multifuncionales, en el sentido de no tener por objeto social la prestación de una actividad única, sino una pluralidad de servicios a las empresas que descentralizan un conjunto de actividades. En estos casos, este tipo de empresas de servicios al no especializarse en la ejecución de una concreta actividad, sino realizar un conjunto variado de servicios a las empresas, difícilmente se insertan dentro de los ámbitos específicos de los diversos convenios colectivos sectoriales existentes; dada su pluralidad funcional no se acoplan a ninguna de las definiciones de ámbito funcional, siempre limitados, de los diversos convenios sectoriales actualmente vigentes. Sería posible, como es obvio imaginar, la constitución de una nueva unidad sectorial que diera respuesta a esta nueva realidad empresarial, a semejanza de lo que ha sucedido como resultado de la aparición y consolidación de las Empresas de Trabajo Temporal; ejemplo que no se trae a colación casualmente, pues este tipo de empresas de servicios presentan enormes concomitancias con la forma de actuación de las ETT, en el sentido de que su actividad comporta prevalentemente la aportación de fuerza de trabajo especializada a determinado tipo de empresas; en algunos casos incluso estas empresas de servicios se integran dentro de concretos grupos de empresas, dentro de los cuales unas empresas filiales adoptan la conformación de ETT, otras de empresas de servicios especializadas para ciertas actividades (limpieza, seguridad, etc.) y finalmente otras como empresas de servicios multifuncionales. En todo caso, desde el punto de vista de la negociación colectiva, la emergencia de este tipo de empresas de servicios está dando lugar a nuevos escenarios de negociación colectiva, hasta el presente centrados casi exclusivamente en la aparición de unidades de negociación empresarial propia para cada una de estas empresas de servicios multifuncionales: por todas convenio colectivo para la empresa Umana Servicios Integrales, S. A. (BOE de 8 de junio de 2000). También se aprecia en algunos casos la conformación como unidad negocial de un convenio que incluye a todas las empresas filiales del grupo; así, por ejemplo, Convenio Grupo Agio (BOE de 31 de marzo de 1999).

Finalmente, la descentralización productiva en ciertos sectores llega a producirse de forma encadenada, descendiendo a niveles capilares tales que al final de la cascada quien ejecuta la actividad profesional no es una empresa sino un sujeto singular; es decir, desemboca en un conjunto de trabajadores que se incorporan al mercado en calidad de trabajadores autónomos, si bien lo haga con perfiles profesionales que desde el punto de vista sociológico se encuentran próximos al trabajo asalariado. Ello, a título de ejemplo, resulta bastante perceptible en el sector de la construcción, donde trabajadores que tradicionalmente realizaban

su trabajo como asalariados ahora lo hacen como autónomos, aunque sin desprenderse por completo de ciertas formas de dependencia próximas a las que son propias del contrato de trabajo: yeseros, encofradores, alicatadores, etc. Pues bien, desde la perspectiva que estamos analizando, lo que nos interesa resaltar es que entre este tipo de profesionales se extienden formas de negociación sindicalizada de sus condiciones de trabajo, que concluyen en acuerdos de naturaleza colectiva por medio de los cuales se fijan sus condiciones de trabajo; acuerdo que, obviamente, desde el punto de vista jurídico no son propios y estrictos convenios colectivos asimilables a los alcanzados a través del Estatuto de los Trabajadores, pero que duda cabe que presentan importantes concomitancias con los mismos desde el punto de vista sociológico. De este modo, más allá de los formalismos, es claro que estos grupos de trabajadores, de un lado, salen fuera de las unidades negociales propias de los convenios colectivos estatutarios, en tanto que, de otro lado, constituyen nuevas unidades negociales, que permiten integrar en la estructura negocial vista en sentido panorámico incluso a estas formas de trabajo parasubordinado.

6. LOS CAMBIOS EN LA CONFORMACIÓN DEL PODER POLÍTICO

6.1. El proceso de integración europea

Ya tuvimos ocasión de referirnos al proceso de integración europea, al hilo de la reflexión acerca de los efectos derivados de la extensión de los modelos de economías abiertas basadas en la competitividad y la globalización. En aquella ocasión lo enfocamos desde la perspectiva eminentemente económica y, en particular, de las transformaciones apreciadas en las estructuras y dimensiones de las empresas. Ahora se trata, de contemplarlo desde la perspectiva estrictamente política, es decir, de la influencia que tiene sobre la negociación colectiva los desplazamientos de los centros de poder político.

Ciertamente, la negociación colectiva tiene una raíz eminentemente privada, donde los grandes protagonistas son sujetos colectivos de confección privada: asociaciones empresariales y representaciones sindicales; el reconocimiento de la autonomía colectiva se efectúa sobre todo como elemento de independencia de los interlocutores sociales respecto del poder político. Pero, a pesar de ello, la negociación colectiva como fenómeno social sigue estando fuertemente influida por la intervención de los poderes públicos. Desde luego, se encuentra en una situación de diálogo permanente en lo que refiere a los contenidos, desde el instante

en que se produce una superposición de actuaciones —pública y colectiva— en la regulación de las mismas condiciones de trabajo de los asalariados, donde la complementariedad viene a ser la forma más extendida de relación entre una y otra instancia. Ahora bien, no es ésta la única faceta en la que se relacionan los poderes públicos con la negociación colectiva, pues la imbricación es estrecha en múltiples vertientes, al extremo que los ámbitos de la negociación colectiva dependen en gran medida de la presencia de un poder político más o menos fuerte en ese mismo nivel territorial o funcional.

El caso de la Unión Europea es prototípico al respecto: en tanto en cuanto no se va consolidando un poder político singular a nivel europeo no es concebible la emergencia de organizaciones sindicales y empresariales a ese nivel con presencia efectiva más allá de una mera coordinación de organizaciones nacionales; y, a su vez, la emergencia de tales organizaciones a nivel europeo es presupuesto inexcusable para el inicio de cualquier tipo de experiencia en ese mismo ámbito europeo. En esa perspectiva, el proceso de afianzamiento de la integración europea en el ámbito de las relaciones laborales ha sido considerablemente lento, si bien en la última década ha ido cuajando con mayor celeridad, significativamente a impulso de las reformas verificadas en los Tratados constitutivos de la propia Comunidad. Al compás del enriquecimiento de la política social comunitaria, las instituciones europeas han propiciado una forma de intervención en la que han deseado otorgarle un protagonismo relevante a las organizaciones sindicales y empresariales; el diálogo social ha constituido una de las señas de identidad propias de lo europeo y, con ello, han favorecido formas de encuentro y de intercambio de posiciones entre los interlocutores sociales que, en las formas más acabadas institucionalmente, han dado lugar a textos de valor jurídico, resultado del consenso entre los representantes europeos de empresarios y trabajadores. En algunos casos concretos, la presencia del poder político europeo ha propiciado la celebración de acuerdos colectivos, que hacen vislumbrar unidades de negociación colectiva que, como tales, desbordan el territorio nacional de cada uno de los Estados miembros singularmente considerados. Baste, en este instante, con recordar simplemente las expresiones más señaladas de estas nuevas unidades, fomentadas desde el poder político a nivel europeo.

En primer lugar, resaltar los fenómenos de negociación colectiva legislada a nivel comunitario, donde el entrelazamiento de actuaciones desde las instituciones comunitarias y las representaciones colectivas es tan estrecho y al mismo tiempo tan complejo, que resulta difícil identificar cual de los poderes es el que toma la iniciativa —el político o el privado— y cuál es el que asume la responsabilidad últi-

ma de decisión y, por ende, marca la pauta de actuación. En todo caso, la nueva forma de adopción de las iniciativas comunitarias, en las que existe un llamamiento a la intervención de los interlocutores sociales, ha dado ya resultados palpables: acuerdos sobre permiso parental, trabajo a tiempo parcial, contrato de duración determinada, tiempo de trabajo de la gente del mar, tiempo de trabajo en la aviación civil, etc. Se trata de una fórmula lo suficientemente extendida y transitada ya entre las partes sociales que permite afirmar se trata de un procedimiento suficientemente consolidado y que ha creado de por sí un nuevo nivel negocial entre las partes.

En segundo lugar, recordaría cómo desde hace ya una década las Directivas comunitarias en materia laboral abren paso, como especialidad diferencial respecto de las aprobadas en otros ámbitos, a la posibilidad de que su transposición se lleve a cabo vía la negociación colectiva. Ciertamente se trata de una posibilidad introducida, como es lógico por lo demás, con notables cautelas, siempre con la red de seguridad última de la garantía de la transposición plena por parte de los Gobiernos de los Estados miembros y, en particular, concebida como una transposición que por su propia naturaleza se efectúa en el ámbito de los territorios nacionales de cada uno de los Estados miembros. Por ello, se trata en todo caso de un fenómeno de negociación que sigue desenvolviéndose en el espacio territorial nacional, sin desbordarlo de principio. Pero, al menos incorpora significativos elementos de novedad, por la nueva forma de complementariedad que se establece entre la norma comunitaria y la negociación colectiva, al tiempo que abre paso a nuevos contenidos negociales a incorporar a los convenios colectivos. Por lo demás, del mismo modo que no se concibe para desbordar el ámbito territorial de cada Estado miembro, se presupone que requieren un ámbito territorial coextenso al del correspondiente Estado miembro, por lo que de forma indirecta aunque no voluntariamente predeterminada propician la configuración de unidades negociales de ámbito nacional, al menos por lo que refiere a los contenidos propios de las Directivas así aprobadas.

Este tipo de acuerdos colectivos de transposición de las Directivas han sido ya experimentados en diversos Estados miembros, sobre todo por lo que refiere a la transposición de la Directiva sobre el comité de empresa europeo: Noruega, Bélgica, Italia, etc. Por contra, en el caso de España aún no se puede referir ningún supuesto en el que se haya hecho uso de esta posibilidad abierta por las Directivas Comunitarias. Más aún, para el caso de España, lo que resulta particularmente sorprendente es que ni siquiera se haya abierto el debate entre los interlocutores sociales; ni el Gobierno, antes del inicio de las tareas de redacción de la

norma de transposición le ha planteado esta hipótesis de trabajo a las organizaciones sindicales y empresariales, ni las mismas han llegado a barajar la posibilidad de solicitar un tiempo de espera antes de proceder a la transposición vía norma estatal de la correspondiente Directiva. En estas materias ha funcionado más la técnica tradicional de legislación negociada, en el sentido de que, partiéndose de la premisa de que el producto final va a ser una norma estatal, el Gobierno se dirige a los interlocutores sociales a efectos de buscar el consenso sindical y empresarial respecto de sus contenidos; las propias partes sociales parecen cómodas con este procedimiento, que les garantiza una mayor efectividad en la transposición por el refuerzo público que le acompaña al tiempo que reduce sus dosis de responsabilidad pública respecto de los resultados de lo transpuesto; eso sí, sale perdiendo la negociación colectiva, que deja pasar una importante oportunidad de reforzar su papel en el conjunto del sistema de relaciones laborales.

6.2. El pretendido marco autonómico de relaciones laborales

La compleja estructura del Estado en España, visualizada sobre todo por el fuerte impulso dado a la constitución y fuerte asunción de competencias por parte de las Comunidades Autónomas, ha dado lugar a la conformación de un nuevo poder político con amplia capacidad de decisión a un nivel intermedio «regional». En particular, la trasferencia de competencias a ese nivel, tanto en lo que refiere a la ejecución de la legislación laboral como en lo que afecta a la ordenación de la política económica en el ámbito autonómico, ha de tener su repercusión sobre el desarrollo del sistema de relaciones laborales, incluidos los procesos de negociación colectiva. Progresivamente se han ido impulsando nuevos escenarios de interlocución entre las correspondientes representaciones empresariales y sindicales, que comienzan por crear sus propias estructuras orgánicas de representación de intereses a ese nivel, efecto directo de la aparición de las Administraciones autonómicas, inexistentes hasta el surgimiento del poder político autonómico. A veces, incluso, se busca forzar la situación, por cuanto se pretende que la negociación colectiva o la concertación social entre sindicatos y empresarios llegue a cubrir ciertas facetas en el diseño general del sistema inabarcables por parte del poder autonómico; en efecto, en ocasiones, en aras de la consecución de un denominado marco autonómico de relaciones laborales, con elementos de desmarque y ruptura de toda conexión con el marco nacional, se pretende crear un sistema negocial independiente de ese nivel nacional, que pueda desbordar ciertos límites consecuencia de la atribución al

Estado como competencia exclusiva del título relativo a la «legislación laboral». En todo caso, parece que se trata de cierto tipo de excesos que no se han llegado a materializar, por mucho que en ciertos ámbitos este nuevo nivel negocial haya adquirido un importante auge. Por lo demás, como es fácil imaginar, este tipo de impulsos al desarrollo de un nivel autonómico dentro de la estructura de la negociación colectiva, a pesar de apreciarse de forma generalizada en todas las Comunidades Autónomas, presenta tintes más intensos en aquellas en las que históricamente las posiciones nacionalistas han tenido una mayor presencia en el panorama político y, por ende también, en el panorama sindical y empresarial. Debe advertirse también que, en atención a la complejidad de la estructura autonómica en nuestro país, la presencia de ciertas Comunidades Autónomas uniprovinciales —Madrid, Baleares, Murcia, Asturias, La Rioja, Navarra, Cantabria— induce a error al valorar la situación en estos territorios, pues mucho, lo que se califica formalmente como novedoso nivel autonómico no es tal, sino mera continuidad de un diseño negocial de carácter meramente provincial, que se remonta más atrás en el tiempo; por ello, el interés debe concentrarse en aquellas otras Comunidades Autónomas de nivel supraprovincial y donde el poder político adquiere un carácter de no mera descentralización administrativa.

La gama de manifestaciones nuevas en este espacio territorial de lo autonómico es bien variada, con dispar resultado de influencia sobre el sistema de relaciones laborales. Entre los datos más significativos destacaría los siguientes.

En primer lugar, se generalizan procesos de concertación social tripartita, entre Gobierno autonómico, representaciones sindicales y empresariales. Se suele tratar de típicos acuerdos de concertación, en los que la autoridad autonómica pone sobre la mesa de negociación la planificación de su política económica en muy diversas vertientes, incorpora medidas de fomento de empleo específicas complementarias a las estatales, ofrece medidas de incentivo y promoción a la creación de actividades empresariales locales o de desarrollo de la actividad productiva en general, al tiempo que busca un canal de legitimación social típico de los modelos neocorporativos.

En segundo lugar, se encuentra ya prácticamente completo el diseño de los procedimientos privados de resolución de los conflictos colectivos laborales, funcionando ya en casi todas las Comunidades Autónomas sistemas de mediación y arbitraje laboral de características bastante similares, sobre todo por lo que refiere al tipo de conflictos abordados por estos procedimientos. Pues bien, en este instante me interesa limitarme a resaltar que, en todas y cada una de las Comunidades

Autónomas, la implantación de estos procedimientos de solución de conflictos ha sido el resultado de Acuerdos interprofesionales, producto de la negociación colectiva alcanzada entre las representaciones sindicales y empresariales. De igual forma, en la práctica totalidad de los casos se advierte una intervención directa por parte de la autoridad autonómica; si bien la formalización de la presencia de la Administración autonómica se refleja de forma diversa en la materialización del acuerdo —unas directa otras indirectas o complementarias—, la misma nunca es ajena a tales procedimientos, pues cuando menos se produce en la fase de la financiación y sostenimiento económico del coste anejo a su funcionamiento, que viene a asumir en casi su totalidad la propia Administración autonómica. No obstante, esto último no desmerece del carácter negocial de los Acuerdos entre representaciones empresariales y sindicales, de modo que constituye un impulso más a la negociación colectiva en el nivel de la Comunidad Autónoma.

En tercer lugar, de forma incipiente va surgiendo una negociación colectiva sectorial de condiciones de trabajo en el ámbito autonómico, de principio como tercer nivel en liza frente al provincial y al nacional. Naturalmente, como ya advertimos hemos de descartar de este grupo a las Comunidades Autónomas uniprovinciales, donde permanece necesariamente la bipolaridad entre el nivel provincial y el nacional. Por lo demás, el fenómeno con carácter general es muy incipiente, existiendo dudas acerca de su capacidad de fuerte expansión en el corto plazo. Y, en todo caso, en aquellas Comunidades Autónomas en las que se aprecia una mayor intensidad en la experiencia —particularmente acentuado en las Comunidades Autónomas con mayor enraizamiento histórico del nacionalismo: Cataluña y País Vasco—, se advierte que se trata más de un fenómeno de elevación del plano provincial al autonómico, antes que de sustitución del nivel nacional por el autonómico. Como previsión de futuro, pues, cabe presagiar que de intensificarse ese nuevo escenario de negociación sectorial a nivel autonómico, el mismo difícilmente daría lugar a la conformación de tres espacios territoriales de negociación sectorial, pues fundamentalmente se haría en detrimento del nivel provincial que habría de experimentar un paralelo proceso de progresiva desaparición, por ocupar su espacio natural de actuación ese vislumbrable nivel autonómico.

En cuarto lugar, se aprecia la presencia de prácticas de elaboración de pautas orientativas acerca del desarrollo de la negociación colectiva, efectuadas desde los órganos administrativos de composición tripartita (Fernández López). Ello se verifica de ordinario en el seno de los Consejos de Autonómicos de Relaciones Laborales, de los Consejos Económicos y Sociales también autonómicos, a veces incluso se

llega como en el caso de Cataluña a la constitución de una Comisión de Negociación Colectiva, a semejanza de la nacional (Resolución de 30 de julio de 1998, BOE de 4 de septiembre). A través de los mismos se vienen a confeccionar estudios acerca de la evolución de la negociación colectiva dentro de los diversos niveles del territorio de la Comunidad Autónoma, que permiten contemplar el panorama completo de la negociación, tanto por lo que refiere a su estructura como a sus contenidos. Como mero material de trabajo constituye ya de por sí una muy útil documentación que facilita la elaboración de las estrategias futuras de los negociadores; pero, es más, los mismos no suelen quedarse en el ámbito estrictamente de lo descriptivo, sino que dan pie a cierto tipo de recomendaciones a los propios negociadores como forma *light* de encauzar el devenir de la negociación colectiva en los diferentes ámbitos en los que ésta se desenvuelve.

En quinto lugar, en torno a la propia Administración autonómica se va conformando una realidad laboral en sí, con la constitución de un grupo de asalariados con condiciones uniforme, que como tal tiende una vez más a crear la correspondiente unidad de negociación. De un lado, todo el personal al servicio de la correspondiente Administración autonómica, tanto en régimen de funcionario público como en calidad de contratado laboral, tiende a someterse a condiciones de trabajo relativamente uniforme, siendo la propia Comunidad Autónoma la interesada en la configuración de un nivel negocial específico a nivel autonómico. De otro lado, en torno a la Administración autonómica se van conformando un conjunto de empresas de dimensión autonómica, muchas de ellas con control directo por parte del propia poder autonómico, en clave de empresa pública ahora de presencia en todo el territorio de la Comunidad Autónoma, que de nuevo desemboca en la conformación de convenios empresariales de nivel autonómico.

6.3. La gestión privada de servicios públicos

Para concluir, los cambios en la conformación del poder político, no sólo se han materializado en clave de surgimiento de núcleos diferenciados en el territorio de decisión política, sino también en la propia forma de intervención del poder público en el desarrollo de la actividad económica y social. En concreto, con sus peculiaridades, el fenómeno de la descentralización productiva también ha penetrado en la organización y forma de actuación de la propia Administración Pública, de modo que se van generalizando las formas de gestión privada de los servicios públicos. Servicios públicos que, sin dejar de ser pres-

tados a la ciudadanía al margen de las reglas del mercado y manteniendo la Administración Pública su responsabilidad última por la debida atención a sus beneficiarios, pasan a ser prestados directamente por parte de entidades de Derecho privado, por medio de conciertos de muy diversa naturaleza con la propia Administración.

Ello da lugar, de un lado a la aparición de actividades de naturaleza privada que hasta el presente eran de exclusiva titularidad y gestión públicas. A la postre, desemboca en la constitución de nuevas iniciativas empresariales y con ellas de nuevos empleados que reclaman nuevos escenarios de negociación colectiva. En algunos casos, ello da lugar al surgimiento de nuevas unidades negociables de carácter sectorial, como es el caso del Convenio Colectivo para Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Postgraduados (BOE de 2 de agosto de 2000), Convenio para Empresas de Enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE de 9 de abril de 1999). De otro lado, aparecen todo un conjunto de empresas privadas cuya actividad se enfoca casi exclusivamente en atención a la realización de concierto o ejecución de obras o servicios para la Administración Pública, por tanto, empresas «sostenidas» fundamentalmente por la Administración Pública; fenómeno que también da lugar a la celebración de convenios colectivos específicos, una vez más también de nivel sectorial. Citemos, así sólo a título de ejemplo, el convenio de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias (BOE de 12 de enero de 2000); los convenios provinciales de trabajos de proximidad, ya citados; Convenio de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 7 de marzo de 1996); Convenios de empresas concesionarias y privadas de aparcamiento de vehículos (BOE de 20 de abril de 2000); regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE de 19 de junio de 2000).

Mesa Redonda

**BALANCE Y PERSPECTIVAS DE FUTURO DEL SISTEMA
¿HACIA QUÉ NEGOCIACIÓN COLECTIVA?**

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ

CEOE y CEPYME

FERNANDO PUIG-SAMPER MULERO

Secretario Confederal de Acción Sindical de CC.OO.

JOSEFA SOLÁ PÉREZ

Secretaria Ejecutiva. Responsable de Negociación Colectiva en la Comisión
Ejecutiva Confederal de la UGT

Sean las primeras palabras para agradecer una vez más a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos la oportunidad que nos da de reflexionar en voz alta acerca del presente y futuro del sistema español de Negociación Colectiva.

De otra parte, la suscripción en 1997 del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) y el hecho de que hayan transcurrido algo más de dos años desde la fecha en la que éste fue firmado por los sindicatos y organizaciones patronales más representativas de carácter nacional, nos permite efectuar un balance de los resultados obtenidos. Pero no quiero descender al detalle sin antes destacar la importancia del antes referido AINC.

En efecto, la estructura de los Convenios Colectivos de nuestro país es una vieja asignatura pendiente de la Concertación Social iniciada durante la década de los ochenta.

En los sucesivos acuerdos, los interlocutores sociales reconocieron la inadecuación de un sistema, en buena parte heredado del pasado, que propicia la atomización de la Negociación Colectiva, no favorece la articulación de la misma, convierte a cada Convenio en estricto sentido en una isla y todo ello es posible desde el tenor de la Ley: la norma trata a todos los Convenios del mismo modo, no concediendo a ninguno de ellos preferencia en beneficio de la correspondiente coordinación de los distintos ámbitos entre sí.

Así, los Convenios en la Ley española serán fundamentalmente de eficacia normativa u obligacional. Los primeros serán estatutarios y los segundos no.

Parece lógico a este respecto que un Convenio Colectivo Sectorial deba ser normativo, y su efecto vinculante general a todos los trabajadores y empresarios de una rama; pero ello será así si no existe ningún

otro Convenio Colectivo de preferente aplicación. Incluso las estipulaciones por las que se establece la supletoriedad de un Convenio en relación con otro sólo podrán progresar si el segundo asume el reenvío, ya que, en caso contrario, si se cerrara el mismo, tiene la manifiesta probabilidad de conseguir éxito en dicho ámbito, de acuerdo con lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción que dicho precepto recibió como consecuencia de la reforma laboral de 1994.

Clasificar a los Convenios de eficacia obligacional atendiendo sólo y exclusivamente a los efectos puramente contractuales del mismo y, a un nivel de afectación reducido a los trabajadores y empresarios representados por las organizaciones firmantes en razón directa a su afiliación a dichas organizaciones, podría resultar sin duda una definición suficientemente específica, pero no siempre los supuestos Convenios meramente obligacionales responden a dicha definición, ya que, en ocasiones, se emplea sólo y exclusivamente la acepción: «*Trabajadores y empresas representados*», lo que podría traslucir un claro efecto vinculante de carácter general. Incluso los Juzgadores consideran inapropiado que algunos Convenios dispongan de un ámbito funcional extensivo a los trabajadores y empresarios de un sector de actividad y se especifica, además, que afectarán dichos Convenios a las empresas afiliadas a la organización contratante.

El Tribunal ha estimado impropia de la dicción estatutaria esta última expresión, desde nuestro punto de vista, de modo incomprensible, ya que es evidente que los negociadores han querido afectar, con el ámbito funcional del Convenio Colectivo a todo un sector o subsector de actividad y además a determinadas empresas para que no cupiera ninguna duda de que estas últimas estaban obligadas a cumplir lo pactado.

Pero el efecto de tales expresiones que figuran en múltiples Convenios Colectivos es, sin duda, vinculante dotando a este término de la plenitud de contenido que se deriva de lo dispuesto en la Constitución Española (artículo 37.1) y Código Civil.

Nos hemos permitido ya como inicio de nuestra ponencia determinada digresión sobre el problema de los ámbitos en relación con la articulación negocial para poner una vez más de manifiesto la obsolescencia del modelo estatutario regulador de la organización colectiva desde 1980.

Es, sin embargo, honesto reconocer que los interlocutores sociales no han puesto en duda el modelo hasta ahora ya que el AINC se limita a recomendar determinadas actuaciones, pero a llevar a cabo todas ellas dentro de las causas previstas en el Título III del ET, sólo la Disposición Adicional de dicho Acuerdo especifica lo siguiente:

La racionalización de la estructura de la negociación colectiva mediante la consecución de los objetivos previstos en este acuerdo, tendente a procurar el desarrollo de un determinado modelo en esta materia, y en relación con los contenidos de los convenios colectivos, pueden exigir las correspondientes modificaciones legislativas.

En todo caso la solicitud en tal sentido a los poderes públicos será estudiada y formulada por las organizaciones signatarias del AINC a tenor de las experiencias y resultados que pudieran producirse.

Es decir, CC.OO. y UGT y CEOE-CEPYME tienen fundadas dudas de que los compromisos adquiridos en el AINC puedan por su propia fuerza modificar el sesgo desvertebrador de la Negociación Colectiva y que da lugar a la atomización denunciada en el ya lejano Acuerdo Básico Interconfederal firmado por CEOE y UGT en julio de 1979.

Inicialmente, la patronal española y los sindicatos más representativos se muestran dispuestos a implementar un radical cambio a la estructura negociadora utilizando a ese efecto su fuerza representativa. Pero si ello no fuera posible, comprometen en la antes dicha disposición adicional, abordar una reforma más profunda desde la Ley.

Deberíamos preguntarnos si ha llegado ya ese momento. La respuesta no puede ser todavía concluyente porque al AINC le queda algo menos de un año de vida, pero sí estamos en condiciones de manifestar que a tenor de lo sucedido desde el momento de su firma, no parece que, por diferentes razones que comentaremos en seguida, los cambios en la actual estructura de la Negociación Colectiva que pudieran producirse sean cuantiosos.

Pero antes reproduzcamos tres sencillos cuadros contenidos en la memoria del CES correspondiente a 1999 (págs. 299 y 300).

Hemos de observar el crecimiento operado en los Convenios de carácter autonómico: 41 y que afectan a 40.164 empresas y 456.516 trabajadores. En 1998, la cifra era sensiblemente menor: 36 Conve-

**Porcentaje sobre el total de convenios registrados
y trabajadores afectados**

<i>Ámbito funcional</i>	<i>Convenios registrados</i>							
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998*	1999**
Convenios de Empresa . .	72,4	71,0	70,6	71,7	72,8	72,8	72,5	72,1
Convenios de otro ámbito	27,6	29,0	29,4	28,3	27,2	27,2	27,5	27,9
	<i>Trabajadores afectados</i>							
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998*	1999**
Convenios de empresa . .	15,0	13,5	13,6	13,7	13,1	11,9	11,9	11,1
Convenios de otro ámbito	85,0	86,5	86,4	86,3	86,9	88,1	88,1	88,9

* Datos provisionales por estar todavía en el registro de Convenios.

** Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2000.

**Convenios, empresas y trabajadores afectados
por ámbito funcional 1999**

<i>Ámbito funcional</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Convenios de empresa	2.776	2.776	790.479
Provinciales	2.440	2.440	381.990
Autonómicos	99	99	44.147
Interautonómicos.	237	237	364.342
Convenios de otro ámbito	1.098	892.026	6.992.368
Grupo de empresas	52	183	35.986
— Provinciales	36	106	7.952
— Autonómicos.	3	25	1.239
— Interautonómicos.	13	52	26.795
Sector local-comercial	21	39.246	113.048
Sector provincial.	924	664.617	3.983.674
Sector Interprovincial	43	40.494	463.121
— Autonómicos.	41	40.164	456.516
— Interautonómicos.	2	330	6.605
Sector Nacional	58	147.486	2.396.539
Total	3.874	894.802	7.782.847

nios, que afectaban a 16.407 empresas y 366.333 trabajadores (Memoria 1998, pág. 272).

Mal se compagina la «prima» que los firmantes del AINC pretenden otorgar a los Convenios Colectivos de Rama o Sector de Actividad, de carácter Nacional-Español con el lento pero progresivo incre-

Convenios de ámbito provincial y nacional 1992-1999
Porcentajes sobre convenios y trabajadores

Años	Convenios		Trabajadores	
	Ámbito provincial	Ámbito nacional	Ámbito provincial	Ámbito nacional
1992	24,1	1,4	54,8	25,1
1993	25,2	1,3	55,1	21,6
1994	25,3	1,5	54,7	24,3
1995	24,0	1,6	55,3	27,1
1996	22,8	1,5	51,9	27,4
1997	23,3	1,6	51,9	30,7
1998	24,5	1,7	53,1	31,1
1999	23,9	1,5	51,2	30,8

mento de Convenios autonómicos, y no todos ellos correspondientes al ámbito vasco, sino por el contrario, y en muchos casos, promocionados y suscritos en la Comunidad Autónoma Catalana, lo que pondría de manifiesto que las organizaciones territoriales vinculadas a las grandes confederaciones no se sienten del todo obligadas por el modelo nacional deducido de la «filosofía» expresada en el tantas veces citado AINC.

El instrumento que es el Convenio Colectivo viene así a ponerse al servicio del poder sindical o patronal residenciado ya no sólo en los sectores sino, además, en los territorios del país desconociendo los propugnadores de dicha decisión que el Convenio Colectivo no sólo es factor de convivencia y de paz social, sino que además debe contribuir a defender la competencia leal entre las empresas del mismo sector y la solidaridad entre los trabajadores del mismo lo que exigiría una regulación nacional capaz de «cerrar» los denominados mínimos obligatorios de manera que éstos contribuyan a la conformación nacional de las relaciones laborales evitando, de otra parte la negociación en cascada.

La amenaza de esto último ha propiciado en muchas ocasiones que muchas organizaciones empresariales optaran por mantener la estructura atomizada a través de la cual desenvuelven sus acciones colectivas sin ningún «invento», ya que cualquier unidad nueva, aunque ésta fuera de carácter nacional, no podría ser nada más que un nuevo Convenio Colectivo, con carácter de mínimo a superar por los ya existentes o por aquellos que pudieran desarrollarse a partir del mismo, lo que convierte al deseo de dichos empresarios, la operación de «dar a luz» a un Convenio Colectivo Nacional, en un acuerdo infructuoso ya que no sólo no contribuiría a racionalizar la Negociación Colectiva,

sino que la complicaría todavía más ya que no habría que descartar que los sindicatos aprovecharan la nueva instancia negociadora para obtener en el Convenio Colectivo Nacional lo no conseguido en los ya existentes.

Tal hecho ya se ha producido en alguna de las operaciones reformativas llevadas a cabo desde 1997 hasta nuestros días saldándose como un notorio fracaso una negociación de más de un año al manifestarse las partes absolutamente imposibilitadas de resolver en el nuevo Convenio Colectivo las contradicciones históricas heredadas de la estructura negociadora hoy vigente.

Es cierto que existen innumerables recursos técnicos para superar la contradicción antes dicha pero es preciso que ambas partes tengan voluntad política de hacerlo a cuyo efecto deberían otorgar prioridad a la opinión de dar nacimiento a un Convenio Colectivo, Nacional y de Rama de Actividad, que ejerciera el papel que en el pasado correspondía a la extintas ordenanzas laborales, es decir: norma mínima, obligatoria, reguladora de las principales condiciones de trabajo que definen las Relaciones Laborales en el ámbito funcional y personal objeto del Convenio y poco más.

El AINC no pretende reducir las unidades negociadoras en beneficio de las nuevas a constituir de carácter nacional, sino utilizando el criterio de la especialidad agotar en cada ámbito las materias que son propias de éste. Por ejemplo, un hipotético modelo de Convenio Colectivo Nacional podría aceptar el reenvío producido por la Ley en materia de contratación laboral en beneficio de la Negociación Colectiva a cuyo efecto debería definir el contrato de obra o servicio consustancial con la actividad del sector, si éste debiera de existir, fijar el salario de aprendices y trabajadores en prácticas y las modalidades de realización de dichos contratos, ampliar o no la eventualidad y alguna cosa más en materia de promoción de la estabilidad y reducción de la temporalidad para cuya consecución es sin duda fundamental el papel del Convenio Colectivo. Y en cuanto a estructura profesional, ese modelo antes referido debería sustituir las viejas categorías por Grupos Profesionales, lo que exige un trabajo denodado y sin el que no es posible que los trabajadores del sector realicen la prestación de su servicio en un marco de plena movilidad funcional.

No es estrictamente necesario en cuanto a salario que el Convenio Nacional de Rama de Actividad agote los criterios salariales y así lo expresa de manera inequívoca el AINC, no obstante se podrían definir los conceptos y la relación entre ellos especificando los que no son consolidables cuando se producen desplazamientos en la

prestación del servicio como consecuencia de la movilidad geográfica o funcional.

En algunos casos, podría ser aconsejable el establecimiento de un salario mínimo garantizado que sería algo así como el que debería percibir el trabajador del sector por todos los conceptos y que de ningún modo agotaría la problemática salarial que podría discurrir por los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

En materia de jornada, parece inevitable que el Convenio de Rama de Actividad fije la jornada máxima reenviando a ámbitos inferiores *«el establecimiento de compromisos o estipulaciones que pudieran establecer la distribución irregular de la jornada, los periodos de descanso, vacaciones (fraccionadas o no), supuestos de jornadas especiales en su caso, etc., así como otras disposiciones que, son propias de ámbitos menores de negociación, a fin de ajustar el uso y administración de la jornada efectiva de trabajo»*.

En materia de derechos sindicales, es evidente que algunos son propios del ámbito sectorial y otros del ámbito de las empresas, o pueden ser desarrollados en el primero e implementados en el segundo.

No parece aconsejable que el régimen disciplinario sea propio de Convenios de ámbito menor sino que por el contrario acerca de dicha materia todas las empresas de un sector deberían disponer de un solo referente.

Por el contrario, en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales los Convenios de Rama de Actividad sólo pueden asumir los compromisos derivados de la reciente Ley de Prevención de Riesgos Laborales que exigiría acto seguido su desarrollo y aplicación en los ámbitos inferiores y fundamentalmente en cada empresa. Las medidas de Seguridad son propias de las empresas y mal pueden especificarse en un Convenio de rama.

Los grandes compromisos que afectan a la Formación Profesional y a la solución extrajudicial de conflictos exigen de Convenios amplios porque ambas pretenden el desarrollo de acciones en los sectores de actividad acomodando las mismas a la singularidad de éstos, ya que por ejemplo, en relación con la mediación y el arbitraje, unos sectores a diferencia de otros pueden entender que las Comisiones Mixtas deben desarrollar un papel preferente, o por el contrario limitar su acción a la mera interpretación de lo pactado relegando la mediación y en su caso el arbitraje a los órganos creados por el ASEC.

De lo dicho hasta ahora, es evidente que podemos desprender algunas conclusiones:

1. Los sectores o ramas de actividad que regulan su relación colectiva a través de Convenios de dicho carácter se muestran felices con su regulación específica y no encuentran motivo alguno para cambiar. En todo caso, aquellos sectores en los que coincide la regulación nacional y la provincial soportan un notable grado de incumplimientos de los compromisos cerrados en el ámbito nacional, de acuerdo con la contingencia de cada momento histórico, lo que sin embargo no sucede cuando en los sectores, la unidad básica es el Convenio Nacional y no existen Convenios Provinciales.

2. Los sectores en los que la unidad predominante es la provincial —en ocasiones es la exclusiva— muestran un rechazo no racionalmente justificado a modificar la actual estructura a través de la cual regulan sus relaciones de trabajo. Es más incomprensible tal hecho desde el punto de vista empresarial ya que la Negociación Provincial se produce siempre en «cascada», sobre todo cuando no se negocian en las mismas fechas, por lo que el efecto simpatía y la sinergia son inevitables.

Sorprende que el empresariado organizado se aferre a esta estructura, inexistente en la mayoría de los países europeos, constituyéndose en el nuestro en una clara reliquia del franquismo.

3. Los Convenios Autonómicos, salvo en el caso concreto de la hostelería de Cataluña, en muchas ocasiones no suponen la sustitución por absorción de los provinciales existentes por lo que no consiguen el efecto de favorecer la competencia leal y multiplican las consecuencias negativas a las que nos referíamos en el apartado anterior pero son sin duda una muestra de la pérdida de poder que las estructuras confederales sindicales están registrando en los últimos años y que no podía dejar de proyectarse en la Negociación Colectiva.

Desde 1997 hasta este momento, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el AINC en algunos sectores se han producido conversaciones que han concluido con éxito y en otros por el momento hemos de registrar un notorio fracaso.

En todo caso, el AINC ha tenido la oportunidad de abordar un debate que, en nuestra opinión excede del ámbito temporal de dicho Acuerdo.

El AINC es un Acuerdo estratégico y de gran importancia política. Por ello, es contestado por aquellas federaciones autonómicas vinculadas a los sindicatos y patronales más representativas que defienden a pesar de su aparente inconstitucionalidad el denominado marco autonómico de Relaciones Laborales. Constreñir dichas relaciones de

trabajo al ámbito menor de las Comunidades Autónomas no sólo quebraría hacia el futuro el Principio de Solidaridad en el que los sindicatos han de basar toda su acción sino que además contribuiría a maximizar los factores disgregadores que en la actualidad ponen en duda la unidad de mercado y el grado suficiente de coherencia con el que han de proyectar su actividad los trabajadores y las empresas.

Pero iniciamos nuestra intervención hablando de balance y algunas cifras nos gustaría proporcionar a los asistentes por no concluir la ponencia con un tono pesimista.

Analizada la variopinta Negociación Colectiva Española, compuesta por más de cinco mil Convenios Colectivos, es evidente que hemos de registrar una paulatina «modernización» de un año para el siguiente pero producida con notable lentitud y todo ello a través de una negociación lenta y cansina que se prolonga durante meses al socaire de la ultraactividad, es decir de la prolongación de los efectos normativos del Convenio caducado a la espera del que ha de sustituirle.

En efecto, emplear cien días en los Convenios de Empresa y doscientos cincuenta días en los sectoriales, son medias que no resultan frecuentes en el escenario europeo en los que la ultraactividad brilla por su ausencia.

Un 25% de los Convenios Colectivos Sectoriales siguen remitiendo el grueso de su contenido a las caducadas Ordenanzas y Reglamentaciones de trabajo. Ello explica que el 52% de dichos Convenios sigan basando la estructura profesional en categorías, pero hemos de reconocer como positivo que el 40% de estos han diseñado grupos profesionales, único medio como decíamos antes, en el que es posible la movilidad funcional.

No obstante, es contradictorio que en la consecución de este último objetivo un 33% de los Convenios Colectivos simultaneen categorías y grupos.

En esta cuestión, como sucede en el capítulo de jornada es lógico que los Convenios de empresa hayan ido más lejos que los sectoriales hasta el punto de que el 52% establecen solamente Grupos Profesionales.

La concurrencia del viejo y del nuevo sistema sólo puede explicarse por el temor sindical al cambio o las dificultades halladas para regular la integración en la nueva estructura de las viejas categorías.

El 58% de los Convenios Colectivos establecen ya el cómputo anual de jornada efectiva de trabajo y en el ámbito de la empresa tal cómputo ha alcanzado ya el 60%.

Se abren paso, de otra parte, procedimientos de distribución irregular de la jornada, cuestión de la que se ocupan cuatro de cada diez Convenios Colectivos aunque en muchos casos la negociación sectorial exija *a posteriori* ratificaciones o acuerdos en la empresa.

Es obvio que, en materia de jornada, empecinarse en utilizar a todos los efectos el Convenio Sectorial puede ser, sin duda, una decisión enemiga de la obtención de la necesaria flexibilidad que solamente pueda producirse en el ámbito menor de la empresa, a través de pactos que, con las compensaciones adecuadas, justifican y explican de modo causal las razones de la irregularidad de acuerdo con las necesidades de la producción.

En todo caso, no resulta inconveniente y evita conflictos que los Convenios Sectoriales fijan las reglas con las que resulta preciso operar en cada empresa.

Tal sistema se abre paso paulatinamente y es probable que en sucesivos años se generalice una administración de la jornada o tiempo de trabajo más flexible que la actual aunque ello pueda significar una reducción de jornada.

Es significativo que el 25% de los Convenios Colectivos regulan jornadas disponibles u horarios flexibles (40% de los Convenios de Empresa). Asimismo, se abre paso la necesidad de aprovechar al máximo la capacidad empresarial instalada, a cuyo efecto algunos Convenios Colectivos (el 40% de los de empresa) desarrollan el trabajo en festivos, lo que obliga a incorporar la problemática del calendario laboral al Convenio Colectivo a pesar de que el diseño del mismo corresponde al empresario en virtud de su poder de Dirección y Organización.

Se ocupan los Convenios Colectivos, como no podía dejar de ocurrir de los sistemas de promoción y ascensos y a la postre del desarrollo profesional y ello encuentra reflejo en el 32% de los Convenios. Ésta es una materia de las denominadas organizativas por los sindicatos y en las que pretenden obtener suficiente grado de participación, si no de codecisión.

Es inevitable que ello siga formando parte del contenido dialéctico de los futuros Convenios Colectivos.

En materia salarial son una vez más los Convenios de empresa los que se ocupan de afrontar las regulaciones más amplias de dicho concepto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 del ET.

Por el contrario, los Convenios Colectivos sectoriales, con alta frecuencia, repiten los viejos conceptos Salario Base, Plus Convenio y

Pluses. No obstante, el 40% de dichos convenios reconocen complementos relacionados con el puesto de trabajo lo que denotaría un esfuerzo de los negociadores por flexibilizar la estructura salarial; consecuencia de ello es, sin duda, el hecho de que el 36% de los Convenios Sectoriales hayan congelado el Plus de Antigüedad y el 30% lo hayan suprimido.

En el ámbito de la empresa es natural que el 40% de los Convenios Colectivos regulen complementos salariales vinculados a la consecución de objetivos individuales y en el 30% estos últimos objetivos tienen carácter colectivo de grupo.

Los incentivos son más propios de los Convenios Colectivos de empresa (41%) que de los Convenios Colectivos Sectoriales (15%). No desaparecen de los Convenios Colectivos los complementos salariales denominados: ayudas al transporte (55% de los Convenios Colectivos de empresa), a la comida (45% de los Convenios Colectivos de empresa).

Asimismo, la regulación de sistemas complementarios de pensiones ocupan un papel todavía muy minoritario en los Convenios Colectivos sectoriales y escasamente significativas en los de empresa (15%) pero en cambio el 52% de los Convenios Colectivos Sectoriales establecen premios o incentivos a la jubilación anticipada.

El comportamiento moderado del IPC durante los últimos años ha abierto una cierta diáspora en cuanto a la distinta formulación de las clásicas cláusulas de garantía salarial. Los datos que ofrece la encuesta que estamos analizando y que efectúa CEOE todos los años demuestran que ocho de cada diez trabajadores disponen de esta salvaguarda.

Asimismo, es mayoritaria la aplicación del incremento salarial sobre inflación prevista (47% en los Convenios Sectoriales) y ésta es la cifra fijada por el Gobierno con ocasión de la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado el año siguiente. No obstante, el 25% de los Convenios Colectivos establecen incrementos salariales sin expresar referencia alguna al IPC aunque suele coincidir tal incremento con esta última cifra. De ahí que sumando ambos porcentajes, podamos estimar que el 72% de los Convenios Colectivos de hecho, refieren sus incrementos salariales al IPC previsto por el Gobierno. Este análisis no es materia sin importancia, ya que en el año en el que nos encontramos es inevitable que el IPC real rebase o incluso doble la previsión inicial del Gobierno para el año 2000, circunstancia que no se ha producido en los dos últimos años y que tendrá un efecto negativo proyectado sobre la Negociación Colectiva del año 2001, ya que en algunos sectores los trabajadores pueden perder capacidad adquisitiva.

Hemos de recordar que, volviendo a la encuesta tantas veces comentada, el 15% de los Convenios Sectoriales siguen negociando incrementos salariales sobre inflación pasada y lo hacen asimismo el 20% de los Convenios de Empresa.

Durante los últimos años y tras la Reforma Laboral de 1994 ha aumentado el número de Convenios que consignan la posibilidad de inaplicar el régimen salarial pactado a empresas en pérdidas. Figura tal cláusula de manera expresa en el 66% de los Convenios Sectoriales. Ha forzado tal inserción la consideración de contenido mínimo de los Convenios Colectivos de este derecho, concebido para proteger a la empresa en pérdidas del carácter vinculante de incrementos salariales que sólo redundarían de serle aplicados en su perjuicio.

La encuesta ha pretendido conocer los distintos modos y medios a través de los cuales los negociadores pretenden resolver la discrepancias que pudieran producirse en el ámbito de la empresa tras el descuelgue en materia salarial.

La información que extraemos de los resultados de la consulta fue demasiado general aunque, no obstante, en el 42% de los Convenios Colectivos se especifica que es preciso negociar con los Representantes de los Trabajadores, en el 58% solamente puede aplicarse la cláusula cuando la empresa arroja pérdidas, en el 18% de supuestos se alude a las prevenciones de pérdidas, situación que podría deducirse de la dicción legal referida a «las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación» (82.3, 2.º párrafo del ET).

No nos señala la encuesta los casos en los que ha sido aplicado en cada ámbito negociador el procedimiento de descuelgue aunque nuestra experiencia en grandes Convenios Colectivos Sectoriales no demuestra que estos son mínimos y cuando así se produce, ello es debido a circunstancias de extrema necesidad por lo que el descuelgue consiste precisamente en remitir al ámbito de la empresa el compromiso salarial sustrayendo este capítulo del contenido del respectivo Convenio Sectorial.

La problemática relacionada con el empleo anunciamos hace algunos años que se constituiría en materia fundamental del contenido de los Convenios Colectivos. Ello ha sido así, aunque hemos de confesar que los compromisos y estipulaciones contraídas no son todavía suficientemente significativos aunque los pactos sobre contratación afectan ya a un 36% de los trabajadores afectados por la Negociación Colectiva, y buena parte de ellos se circunscriben a la conversión de contratos temporales en fijos.

La obligatoriedad de la jubilación, factor sin duda fundamental para rejuvenecer las plantillas, evitar amortizaciones y con ellas pérdidas de empleos se mantiene en el 26% de los Convenios, aunque se extienden al 36% de los trabajadores.

Hemos de recordar que la Reforma Laboral de 1994 remitió a los Convenios Colectivos la posibilidad de crear un contrato de obra o servicio determinado consustancial con la actividad del sector o ampliar los contratos eventuales. De ello se ocupa una cifra en torno al 35% de los Convenios Colectivos estudiados. Es frecuente que los sindicatos traten de pactar limitaciones para el uso de determinadas modalidades contractuales: porcentaje de eventualidad, limitación para los contratos de formación o restricciones para el uso de Empresas de Trabajo Temporal. Tales referencias figuran en el 7% de los Convenios Colectivos. El contrato a tiempo parcial apenas merece consideración, lo que pondría de manifiesto la escasa bondad que el empleador atribuye a la nueva figura creada por el RDL 15/1998. En materia de formación, prevención de riesgos o derechos sindicales, la encuesta pone de manifiesto la vis atractiva que sobre estas materias suscita la expresión legal correspondiente por lo que en la mayoría de los casos los Convenios se limitan a referir y ratificar la normativa vigente.

Ello no obstante el Convenio de Empresa es con mucha frecuencia un instrumento mucho más apto para favorecer la adecuada aplicación, en su ámbito específico de disposiciones que en el sectorial, con frecuencia sólo pueden revestir contenido declarativo.

La exposición ha resultado, a la postre, mucho más larga y profunda de lo que yo habría predeterminado de antemano, pero he querido facilitarles a ustedes los datos de un problema: El de la estructura de la Negociación Colectiva, y al mismo tiempo manifestarles los principales contenidos de la Negociación Colectiva que se produce en estos momentos en nuestro país para que a la postre elaboren ustedes sus propias conclusiones. Las mías hace muchos años que fueron expresadas y pueden ser resumidas a modo de corolario final en pocas palabras: no es posible que todos los Convenios Colectivos al margen del ámbito en el que se produzcan se ocupen de todo. Es evidente que lo más razonable es que los Convenios Colectivos de Rama de Actividad y, de carácter nacional, porque hoy por hoy, ése es nuestro mercado, agoten las materias fundamentales a través de las cuales determinamos el modo de contratar, el contenido de la relación laboral, para que a continuación en los Convenios de ámbito inferiores puedan las partes cuantificar los salarios, establecer las medidas de prevención, acumular o no horas sindicales... etc.

Coordinar de manera racional los ámbitos negociadores es la principal tarea que los interlocutores sociales tenemos pendiente para el próximo futuro. Si no somos capaces de hacerlo, seguiremos colaborando como hasta ahora, a una cierta ceremonia de la confusión y siempre podremos congratularnos de que a pesar de todo las «cosas» mejoran, dentro de un cierto orden, aunque no sea absolutamente apetecible.

Muchas gracias.

Quisiera, en primer lugar, expresar mi agradecimiento a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, porque, una vez más, nos brinda la oportunidad de exponer nuestros criterios y alternativas en materias relacionadas con la negociación colectiva.

Voy a centrar mi intervención sobre la posición de CC.OO. respecto a algunas cuestiones referidas a la negociación colectiva y, obviamente, vinculadas con un nuevo proceso de negociación que estamos abriendo en estos momentos, un nuevo proceso de negociación que para nuestra Organización —estoy convencido que también para UGT, porque estamos trabajando de manera muy unitaria— es un proceso que nos va a ayudar, no a los sindicatos sino al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, a participar de una manera activa, en la adaptación a los cambios que se están produciendo, identificándolos y pudiendo por lo tanto, determinar y conocer el rumbo de los cambios y los resultados que se obtienen.

Adaptación activa por lo tanto a los cambios, con la finalidad de contribuir desde la negociación Confederal a reinstitucionalizar la negociación colectiva, aunque los cambios están produciendo unas nuevas formas de organización del trabajo, de empleo y de presencia de los trabajadores en las empresas, creemos que debemos hablar —lo hace así algún informe ya dirigido hacia la Comisión Europea— de reinstitucionalizar la negociación colectiva, entendiendo por tal el establecer reglas, determinar en qué ámbitos podemos negociar esas nuevas reglas y redefinir los protagonistas que deben intervenir en la negociación.

Los protagonistas tienen que ser fundamentalmente las Organizaciones Empresariales y Sindicales. Después de la *negociación que dio lugar a los Acuerdos Interconfederales de 1997*, hemos demostrado tres cosas: una, que son más eficaces las reformas en que su punto de partida es el consenso entre interlocutores sociales, es decir, entre aquellos que después vamos ser obligatoriamente actores en la ejecu-

ción de las normas que se desarrollan. Las Organizaciones hemos comprobado cómo una reforma pactada es mucho más eficaz que cualquier intento de reforma unilateral; por ello, y como desde CC.OO. estamos convencidos de que todavía hoy necesitamos reformas para llevar a cabo esa adaptación activa a los cambios, creemos que lo que hay que promover es una negociación que permita consensuar esos cambios y esa reforma.

La segunda cuestión es que precisamente esa negociación nos ha permitido determinar que los interlocutores sociales, desde la autonomía de nuestros comportamientos, de nuestras decisiones, de nuestras reflexiones, podemos precisamente hacer eficaces esos procesos de reforma, y que esa autonomía nos lanza, a nosotros también, sobre la responsabilidad de los cambios que se producen y de la situación que tienen los trabajadores y las trabajadoras. Ante estos hechos las Organizaciones Sindicales no podemos inhibirnos, ni lo pueden hacer las Organizaciones Empresariales: tenemos una responsabilidad directa sobre todo aquello que ocurre en los centros de trabajo.

En este sentido, cualquier trabajador, cualquier trabajadora tiene el derecho, el deber, la obligación de exigir a quienes nos arrogamos su representación que actuemos de una manera eficaz en la defensa de sus intereses. Tienen el deber de exigirnos que les escuchemos y tienen, por lo tanto, también el derecho a encontrar en nosotros una respuesta que les permita encontrar también a ellos, y colectivamente con nosotros, respuestas a sus inquietudes.

A nuestro parecer, y como tercer elemento, esto ha sido posible gracias a la fuerte unidad de acción sindical que hemos mantenido las dos principales confederaciones sindicales de este país, sin la cual, no habríamos podido avanzar, no habríamos podido ir transformando también la propia unidad de acción en un sistema más fuerte, más estable, de colaboración entre las dos organizaciones Sindicales.

En resumen, desde CC.OO. creemos que son procesos de negociación que evidentemente merecen la pena, porque están dando resultados para los trabajadores y las trabajadoras en materia de empleo y de protección social y porque están consolidando un sistema de intervención colectiva que nos hace a todos ser protagonistas de los cambios que se producen. Ahora bien, ¿merece la pena continuar por ese camino? La respuesta a nuestro entender es obvia: sí, aunque no todo esté hecho; aunque seamos conscientes de los grandes pasos que vamos a tener que dar todavía para resolver algunos de los problemas que tenemos los trabajadores de este país; aunque sepamos que aún tenemos problemas en la temporalidad en el empleo, que tenemos lagunas en

la cobertura de la protección social, que tenemos problemas de intervención a través de la negociación colectiva para hacer eficaces de verdad los derechos que regulamos, o para poder conseguir, por ejemplo, que las carreras laborales que se producen hoy en los nuevos tipos de empleo sean compatibles también con la regulación de la protección social vinculada a esos nuevos tipos de empleo, como rehacer de nuevo la regulación de los derechos de protección social, en virtud de los cambios que se producen en las carreras laborales.

Por eso, si tuviéramos que definir con una sola palabra la nueva fase de negociación, sólo cabría una: *seguridad*. Queremos que junto a las frases, a las palabras, a las expresiones *empleo y cohesión social* que hemos estado tratando de promover constantemente para los trabajadores y las trabajadoras, podamos añadir una: *seguridad*. Seguridad cuando se trabaja; seguridad cuando no se trabaja, porque tiene una protección económica y social suficiente ante determinadas contingencias, a veces incluso ante determinadas decisiones libremente elegidas; seguridad para poder tener nuevas responsabilidades familiares o nuevas responsabilidades en la formación. Seguridad también mientras se trabaja, de tal manera que no tengamos que convivir con las cifras tan alarmantes de trabajadores muertos en accidentes de trabajo, cada año más de 1.500 personas.

Tenemos que poner en marcha medidas que nos permitan ir ordenando un proceso de negociación. La negociación colectiva es un elemento clave en el que nos hemos fijado cuatro grandes objetivos. El primero: el pleno empleo, estable y con derechos; en segundo lugar, mejorar y ampliar la protección social; en tercer lugar, participar en aquellas cuestiones que tienen interés social o interés laboral para cualquier trabajador de este país, y por lo tanto también para las Organizaciones Sindicales. Podríamos hablar aquí, por poner un ejemplo, de la necesaria participación de las Organizaciones Sindicales en la Ley de Extranjería, de nuestra preocupación por cómo se regulan las condiciones y los derechos de aquellos trabajadores y trabajadoras que vienen a nuestro país —huyendo de lo que tienen en los suyos— con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo y su calidad de vida. En cuarto lugar, debemos intervenir con la mayor eficacia a través de la negociación colectiva, en la regulación de los derechos de quienes trabajan.

Estos cuatro grandes objetivos generales tienen mucho que ver con lo que luego hacemos en la negociación colectiva, y por ello hemos establecido dos prioridades más, ya que esta negociación tiene que dar respuesta de una vez por todas, a los problemas que arrastramos en la siniestralidad laboral, no podemos continuar conviviendo de manera

pacífica con los datos de siniestros laborales que se producen; donde la gente pierde la vida, pierde la salud o enferma directamente. No debemos permitir que no se tenga regulada la relación laboral de once millones de contratos en un año, y que una parte importante de ellos —tres millones de trabajadores— tengan más de veinte contratos de carácter temporal anualmente, a veces en la misma empresa.

Desde CC.OO. venimos exigiendo que esta situación debe cambiar radicalmente. No podemos consentir que un hombre que trabaje en una empresa con un contrato indefinido, disfrute de un salario superior en un 64% al de una mujer que trabaje en una empresa con un contrato temporal. Por eso nosotros hablamos también de igualdad de oportunidades como un elemento básico en la construcción del empleo en este país, y por lo tanto también en la construcción social y de los derechos democráticos de un país.

Y en consecuencia, para nosotros es un tema prioritario hablar de igualdad de oportunidades con el Gobierno y la Patronal, arrancarles acuerdos tangibles que permitan ir igualando progresivamente las condiciones, la regulación, los derechos entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Os decía también, protección social y económica, desempleados, pensiones, lo hemos mencionado más de una vez y no me alargo sobre ello.

Me he referido también a asuntos de interés social y laboral, como la Ley de Extranjería; y terminaba asimismo con aquellos sistemas de intervención colectiva que nos permiten actuar —Acuerdo Interconfederal sobre Negociación colectiva, Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos, o el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, mediante el cual se creó el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)—, aquellos instrumentos que colectivamente nos pueden permitir intervenir de una manera eficaz en la regulación de los derechos. Pero precisamente, y es donde quiero engarzar ese proceso de negociación, creo que todos los que estamos aquí somos conscientes de las dificultades que tiene todo esto en la negociación colectiva, de lo mucho que nos queda por hacer.

La negociación colectiva es imprescindible para poder convertir estos derechos generales en realidades tangibles y sin la cual difícilmente vamos a poder hablar de eficacia en aquellos acuerdos que logremos a través de un proceso de diálogo social. Podremos reunirnos con el Presidente de la CEOE, podremos reunirnos con el Presidente del Gobierno, podremos alcanzar maravillosos acuerdos. Si esos acuerdos no tienen después capacidad de ser trasladados, a través de

la negociación colectiva, a la realidad sectorial y a la realidad empresarial, se van a convertir, en la mayor parte de los casos, en papel mojado; por eso, para nosotros es tan importante también vincular ambos procesos. Somos protagonistas en el Diálogo Social, igual que somos protagonistas en la negociación colectiva; y lo único que podemos hacer desde el Diálogo Social, es colocar en manos de los negociadores de convenios las herramientas e instrumentos de trabajo que les facilite la tarea para poder ir avanzando.

Ha sido lamentable que el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva no pueda permitirnos, al día de hoy, presentar un balance más satisfactorio; aunque sí nos ha servido para conseguir convenios de carácter sectorial estatal, que hoy existen y que hace cuatro años no existían. Nos ha servido también para impulsar la inclusión en algunos convenios colectivos de nuevos enfoques sobre viejas o nuevas materias; pero nos enfrenta todavía a demasiados problemas de regulación y de cobertura, problemas que si no se tratan, se agravan. Esta no es una situación con la que se convive tranquilamente y no sucede nada. Los problemas que tenemos en la negociación colectiva: o se resuelven o se agravan, no permanecen quietos; y creo que estamos en procesos agravados, agravados también por aquellos que nos hablan de una descentralización de la negociación colectiva, basada en una desregulación que facilite la individualización de las relaciones laborales.

Y por eso nosotros sostenemos que sí estamos en condiciones de pedir, aunque CEOE nos lo niegue, un mayor compromiso patronal, un mayor compromiso empresarial. Creo que entre todos, si alguien pusiera un poquito de interés y de atención desde las Confederaciones Empresariales, seguramente hubiéramos podido avanzar algo más. No se nos escapan los problemas que tienen, no estamos hablando de simples cambios burocráticos en la estructura de la negociación colectiva, sino de algo que toca los núcleos del poder empresarial y sindical en las relaciones laborales, y no se nos escapa por lo tanto la dificultad que tienen los empresarios; y no se le debe escapar a nadie la dificultad que tenemos también las organizaciones sindicales, pero debemos poner todos el mismo empeño.

Carecemos de un ámbito de información sobre la negociación colectiva, no me iría de aquí tranquilo sin decirlo. Necesitamos construir en España algo que nos sirva de verdadero *Observatorio de la Negociación Colectiva*. No puede ser que estemos hablando todos de la gran importancia que tiene la negociación colectiva para establecer un cauce de las relaciones laborales, y cada vez que alguien pregunta ¿qué hay en la negociación colectiva?, uno da un dato, el otro da otro,

uno no sabe, el otro no contesta; es todo confuso. Yo creo que deberíamos tomarnos con seriedad, el poner en marcha un diseño para crear un *Observatorio de la Negociación Colectiva* en España.

En nuestra opinión, parece que se nos está enfrentando otra vez a las preguntas de toda la vida, no somos nada innovadores en esto, es lo de el juego de detectives qué era, dónde, quién, cuándo, cómo, por qué. Bueno, pues más o menos aquí, para descubrir al asesino, en la Negociación colectiva hay que hacer lo mismo, hay que hacerse las preguntas del dónde, el quién, el cómo, el cuándo, el por qué, el para qué, para empezar a comprender alguna de las cosas que ocurren, porque hoy la negociación colectiva tiene nuevas funciones, hoy la negociación colectiva actúa sobre nuevos sujetos, la negociación colectiva tiene nuevos ámbitos sobre los que intervenir, tiene nuevos contenidos y viejos contenidos a los que tiene que dar nuevas respuestas, y al fin y al cabo exige también, un nuevo papel de los protagonistas en la negociación colectiva.

Si a todos estos importantes aspectos no le damos respuesta, nos quedaremos con las preguntas en el aire y al final no haremos nada. Lo que no hagamos, serán vacíos en la cobertura; lo que no hagamos nos va a situar sobre un problema esencial. Creo que la negociación colectiva en España no tiene fundamentalmente un problema de colisión de competencias, sino que tiene un problema de cobertura. Tenemos lagunas territoriales, lagunas sectoriales, lagunas empresariales en colectivos concretos y lagunas normativas.

Y tenemos que actuar en consecuencia y ver por lo tanto cómo lo cubrimos, porque lo que no cubramos, lo que no seamos capaces de hacer, aumentará el poder empresarial; y el poder empresarial puro y duro es un problema para el trabajador, es una falta de equilibrio en la relación y es, por lo tanto, un nuevo sistema de explotación que se dará bajo la forma de nueva economía o se dará bajo la forma de vieja economía, pero serán siempre viejos problemas con nuevas presencias. Por consiguiente, tenemos que dirigirnos hacia un sistema que permita al Sindicato jugar un mayor papel, garantizar una mayor capacidad de participación sindical en las empresas si queremos intervenir en la organización del trabajo y tratar de cubrir todas esas lagunas a través de una mayor articulación sectorial.

Gracias por la atención que han prestado a mis palabras. Gracias, Soledad.

I. LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Hacer un balance del sistema español de Negociación Colectiva requiere comenzar situando la trascendencia de las tareas que realiza:

Desde el punto de vista cuantitativo, a través de la Negociación Colectiva se determinan rentas que ascienden a casi la mitad del Producto Interior Bruto nacional, y se deciden cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo del 75% del empleo español, y de forma más o menos directa con la evolución de casi todas las actividades productivas del país.

Así pues, la importancia de las decisiones que se canalizan a través de la Negociación Colectiva es de una magnitud considerable.

En un plano más cualitativo, en el trabajo transcurre una parte esencial de la vida de las personas, y se desarrollan una gran parte de las relaciones sociales.

Por consiguiente, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales no pueden quedar fuera de lo que en el marco europeo hemos denominado el Estado Social.

De hecho, uno de los aspectos más claros en los que puede percibirse la inexistencia en los Estados Unidos de la institución del Estado Social, tal y como lo conocemos y definimos en Europa, es la limitación de los derechos laborales y la escasa cobertura de las relaciones colectivas.

Hay, no obstante, una tendencia simplificadora que suele destacar mucho más la importancia de la protección social, los servicios públicos, las prestaciones económicas y sociales. Sin embargo, los derechos de los trabajadores y unas relaciones laborales equilibradas y participativas constituyen uno de los pilares básicos del Estado Social,

tan importante como los sistemas de protección, de redistribución y de cohesión social.

No es posible, desde la perspectiva sindical, hacer una verdadera labor de construcción, defensa y desarrollo del Estado Social si consideramos que éste afecta sólo, o fundamentalmente, a lo que denominamos el Estado de Bienestar.

Este aspecto conduce a otra de las cuestiones de gran calado a la hora de situar el papel de la Negociación Colectiva.

Si importante es su vertiente cuantitativa, por la capacidad de influencia sobre gran parte de la renta nacional, del empleo y de las empresas, otro tanto lo es porque la convergencia real de España con la UE no puede referirse a las rentas y el empleo sin contemplar el conjunto de las condiciones de trabajo.

Así pues, la Negociación Colectiva debe y va a jugar un papel central en el proceso de convergencia real de la sociedad española.

II. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA EN LOS ÚLTIMOS VEINTE AÑOS

Además de la relevante función señalada antes, si se examina la Negociación Colectiva española con perspectiva temporal no es difícil darse cuenta del valioso papel que ha jugado en los veinte años de su existencia.

La Negociación Colectiva, con todos sus defectos, que los tiene:

- ha estructurado la interlocución social;
- ha creado el entramado y el tejido de las relaciones laborales;
- ha canalizado (y reducido) progresivamente el conflicto social;
- ha permitido absorber crisis y reconversiones sectoriales;
- ha abordado crisis económicas y períodos de expansión;
 - asumiendo sacrificios salariales, en unas;
 - redistribuyendo los beneficios del crecimiento, en los otros;
- ha sufrido varias reformas laborales, que no han favorecido en general su fortalecimiento (cuando no la han debilitado).

Naturalmente, no todas estas tareas han sido realizadas a plena satisfacción, ni mucho menos, pero es fácil defender que sin la negociación colectiva los resultados habrían sido sustancialmente peores para

el conjunto de la sociedad española; que el conflicto social habrá sido mayor, y que las empresas y los trabajadores habrían tenido que enfrentarse a una evolución mucho más problemática.

Por ello, es imposible aceptar las tesis que apuestan por la desaparición o por el debilitamiento de la Negociación Colectiva, y que proponen de forma más o menos encubierta su sustitución por la individualización de las relaciones laborales.

Por otra parte, si algo se puede decir a favor del sistema español de negociación colectiva, a la luz de su experiencia en estos veinte años, relaciones laborales es que tiene una importante capacidad de adaptación y de hacer frente a los problemas.

III. LOS PROBLEMAS DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es evidente, sin embargo, que el sistema de negociación colectiva español arrastra problemas que no se han resuelto a lo largo de sus veinte años de existencia, a los que, a su vez, se han añadido otros derivados de los cambios y nuevas realidades que han surgido y a los que tiene que enfrentarse.

Entre los problemas tradicionales, destaca el de la inadecuada estructura del sistema español de Negociación Colectiva.

Se trata en realidad de un problema con facetas múltiples o, si se quiere, de un grupo de problemas. Entre ellos cabe destacar los siguientes:

1. La insuficiente extensión de la negociación colectiva estatal, y correlativamente las limitaciones y hasta imposibilidad material de articular los ámbitos de negociación;

2. la atomización de los ámbitos de negociación; permanecen y se reproducen centenares de pequeños convenios sectoriales cuyo ámbito funcional es similar y su negociación ineficiente debido al reducido número de empresas y trabajadores a los que afectan;

3. la falta de cobertura convencional de actividades de reciente aparición, y la falta de adaptación de los ámbitos funcionales a actividades productivas que cambian, que evolucionan y se transforman y a nuevas formas de organización de las empresas; a este respecto, quiero aclarar que a mi entender no hay un problema de insuficiente extensión de la Negociación Colectiva; este problema fue el propio de los años ochenta; hoy la cobertura de la Negociación Colectiva se ex-

tiende nominalmente a la práctica totalidad de las empresas y los trabajadores del sector privado; lo que sin embargo es compatible con la falta de cobertura de nuevas situaciones; no estamos, por consiguiente, ante una falta de cobertura, sino ante la aparición de agujeros en la cobertura;

4. la escasa utilización de la articulación de materias, es decir, pese a que en algunos sectores existen suficientes ámbitos de negociación, no se produce la articulación: se negocia en un solo ámbito (el más alto más veces y el más bajo otras) y cuando se negocia arriba no se efectúan remisiones a su concreción o desarrollo en el ámbito inferior.

Frente a estos problemas situados en el terreno de la inadecuada y defectuosa estructura negocial, hay que señalar que el desarrollo del AINC (Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva) permanece muy muy lejos de las aspiraciones que las confederaciones sindicales teníamos al firmarlo.

La organización de la negociación colectiva, y en especial la estructuración de la misma, son responsabilidad de las organizaciones empresariales y sindicales. Es el acuerdo entre ellas el que debe determinar su destino porque la negociación colectiva es a ellas a quienes principalmente compete.

El marco legal debe, en consecuencia, responder a las necesidades señaladas por los interlocutores sociales. De aquí se derivan dos cuestiones: la primera, la reforma de ese marco normativo en aspectos que entran en contradicción o dificultan el desarrollo de lo acordado entre las partes.

En particular, la reforma del Art. 84 del E.T.: no es posible que un Acuerdo Interconfederal para ordenar la Estructura de la Negociación Colectiva no pueda tenerse en pie porque la legislación no sólo no lo ampara, sino que es contradictoria con el mismo.

La segunda cuestión se refiere a la necesidad de que el marco legal favorezca al máximo el reforzamiento de la estructura de la negociación colectiva, algo que desde la reforma de 1994 no sucede en aspectos muy diversos.

Un segundo grupo de problemas tradicionales se refiere al incumplimiento o cumplimiento deficiente de las normas laborales y los convenios.

Es éste un problema que, aunque afecte mucho menos, como es lógico, al ámbito de las grandes empresas, está muy extendido, y es una

fuente de deterioro de las condiciones laborales y de debilitamiento de la negociación colectiva.

Es un problema difícil de resolver, pero es esencial hacerlo. La gestión paritaria del convenio puede contribuir a ello, constituyéndose en un mecanismo más eficaz de recepción y resolución de denuncias. Pero, sobre todo, la solución requiere una contundente labor administrativa y controladora, para lo cual se necesitan también actuaciones legales. Y finalmente, un cambio cultural en algunos ámbitos empresariales, anclados en la idea de que en este país nunca ha habido que cumplir las leyes (y menos las laborales), y un compromiso en las organizaciones empresariales, que deben aplicar y exigir sin paliativos ni equivocadas solidaridades el pleno cumplimiento de las reglas del juego.

Aparte de los problemas estructurales asociados con la estructura de la negociación colectiva y con las garantías de aplicación y cumplimiento de los convenios, un tercer grupo de problemas se vincula a lo que podría denominarse como crisis de la Negociación Colectiva como sistema de conciliación de las exigencias de las empresas y de las necesidades de los trabajadores.

El nuevo contexto económico de liberalización comercial internacional, competencia incrementada y globalización de los intercambios ha endurecido obviamente las condiciones en las que se desarrolla la actividad empresarial.

La necesidad de adaptación a ese contexto ha conllevado un incremento de las exigencias de flexibilidad de las empresas, que han impulsado nuevas formas de organización productiva, basadas en la descentralización, la especialización, la reducción de costes a ultranza, y el adelgazamiento de la estructura empresarial.

El resultado está siendo el cuestionamiento por las empresas, no siempre justificado, de las normas y derechos laborales clásicos y la presión para conseguir un uso más discrecional del trabajo. Las reformas laborales realizadas en diversos países, y particularmente en España, caminan en esa dirección.

Los trabajadores, por su parte, sufren las consecuencias y tienen una percepción nueva de la realidad laboral. Especialmente los jóvenes y las mujeres señalan habitualmente en las investigaciones sociales que la precarización, la desigualdad de oportunidades, las discriminaciones, los salarios bajos, y las fórmulas no equitativas de acceso al empleo son los problemas que caracterizan hoy el trabajo.

Esta disociación entre las pretensiones de las empresas y las necesidades de los trabajadores es, seguramente, una de las formas más claras de expresión de lo que se viene denominando la ruptura del pacto fordista.

En España estos problemas han alcanzado cotas insoportables, diferencialmente más graves que en los países de nuestro entorno, lo que plantea a la Negociación Colectiva la necesidad de buscar un nuevo equilibrio.

La excesiva temporalidad del empleo es otro aspecto más de concurrencia desleal entre empresas que inexplicablemente se observa con gran tolerancia desde las organizaciones empresariales. Y sobre todo es en buena medida el origen de una parte mayoritaria de los incumplimientos de normas y convenios, y la explicación del deterioro en las condiciones de trabajo.

No es posible continuar manteniendo una temporalidad del empleo que, en el sector privado, supera el 35%, y en la inmensa mayoría de las actividades productivas, sean o no estacionales, afecta a más del 25% de su empleo.

El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo ha dado resultados, pero sólo en parte. El fomento de la contratación indefinida ha hecho que más del 80% del nuevo empleo neto creado utilice esta fórmula, y menos del 20%, los contratos temporales. Es decir, justo lo contrario de lo que sucedió en la anterior etapa de crecimiento del empleo.

Pero el problema no se ha resuelto. El AIEE, con las medidas de fomento de la estabilidad, ha impedido que el empleo que se ha creado fuera temporal, lo que habría provocado una elevación terrible de la tasa de temporalidad. Sin embargo, el empleo temporal no se ha reducido ni un ápice, incluso recientemente vuelve a aumentar. Aunque el 100% del empleo nuevo hubiera utilizado los contratos indefinidos, esto no habría resuelto el problema, que requiere medidas que recorren drástica y rápidamente el volumen de trabajadores con contratos temporales.

La negociación colectiva puede y debe cumplir su papel en la regulación de la contratación, pero su actuación en el mejor de los casos es lenta, desigual y limitada.

Hacen falta nuevas medidas legales, y éstas, a diferencia de las del AIEE, tienen que concentrarse no en incentivar el uso del contrato indefinido, sino en endurecer, limitar y castigar la utilización excesiva de contratos temporales.

En cuarto lugar, la Negociación Colectiva se enfrenta asimismo a un problema de insostenible degradación de las condiciones de trabajo cuyo indicador más expresivo, aunque no el único, es el de los accidentes de trabajo.

Y por último, quiero referirme a la cuestión salarial. En este aspecto no tengo dudas en hablar con claridad de preocupación sindical.

IV. FORTALECER Y MEJORAR EL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tras veinte años de funcionamiento y analizados los principales problemas cabe señalar algunas vías de trabajo, reforma y avance de nuestro sistema de negociación colectiva.

A nuestro juicio, el sistema tendría que evolucionar en la dirección adecuada para cumplir mejor tres funciones:

1. La gestión de las variables económicas sobre las que actúa la negociación colectiva, producción, rentas y empleo, para lo cual debería mantener y reforzar su carácter interprofesional, partiendo de la constatación de que un sistema descentralizado y desvertebrado no es compatible con la coherencia con los objetivos macroeconómicos.

2. El sistema de negociación colectiva tiene que avanzar en la construcción de unas relaciones laborales más equilibradas. Para ello, hay que tener en cuenta:

- que el balance entre flexibilidad y seguridad está desequilibrado en España, y debe corregirse;
- que la vinculación de los trabajadores con la empresa es muy escasa debido a la inexistencia de participación en las decisiones que les afectan;
- que tiene que aumentar la estabilidad del empleo y mejorar las condiciones de trabajo, manteniendo las posibilidades de adaptación de las empresas a los cambios;
- que la negociación colectiva tiene que servir para asegurar la igualdad de oportunidades, suprimir las discriminaciones de todo tipo, y garantizar el acceso al empleo y unas mismas condiciones de trabajo

Estos aspectos anteriores son parámetros básicos para equilibrar las relaciones laborales y reconstruir un nuevo pacto entre empresa y trabajador.

3. La negociación colectiva tiene que contribuir decisivamente al proceso de convergencia real con Europa, tanto en la mejora de los aspectos productivos de las empresas como en alcanzar rápidamente unas condiciones de trabajo equiparables a las de los restantes países de la UE.

III. MEMORIA DE ACTIVIDADES. AÑO 1999

SUMARIO

a. DATOS GENERALES: a.1. *Presentación*. a.2. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*: Regulación normativa. Funciones. Composición. Personal.—b. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES.—I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA: 1. *Información y consultas sobre estructura, desarrollo y seguimiento de la Negociación Colectiva*. 2. *Mapa negocial. Catálogo de actividades*.—II. SUSTITUCIÓN DE LAS ORDENANZAS Y REGLAMENTACIONES: 1. *Balance materia*. 2. *Proceso negociador*. 3. *Arbitrajes*.—III. EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y CONSULTAS SOBRE ÁMBITO FUNCIONAL: 1. *Extensión*. 2. *Consultas*.—IV. INFORMES, PUBLICACIONES Y ESTUDIOS: *Trámites generales*. 1. *Informe anual sobre negociación colectiva*: a. Informe descriptivo. b. Informe cualitativo. 2. *Memoria anual*. 3. *Jornadas de estudio*. 4. *Estudios sobre normas reguladoras*. 5. *Estudios sectoriales sobre negociación colectiva*: a) Estudios. b) Publicaciones.—V. REUNIONES DEL PLENO Y DE SUBCOMISIÓN: 1. *Pleno*. 2. *Subcomisión*.—VI. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS GENERALES Y COMUNES: *Registro de documentos: Entradas y Salidas. Agenda, Direcciones y Datos*.—VII. ASUNTOS VARIOS INTERNOS: *Personal. Organización. Material e instalaciones. Varios*.—VIII. ANEXO: *Expedientes de Extensión de Convenios en el periodo 86-99, agrupados por actividades económicas*.

a) DATOS GENERALES

a.1. PRESENTACIÓN

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (BOE de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado por José Reinoso Ceballos, Secretario de la misma, la Memoria de Actividades correspondiente al año 1999, para su presentación al Pleno.

En la elaboración de la presente Memoria se da cumplimiento a lo dispuesto en la resolución del Ministerio de Economía y Hacienda de 17 de junio de 1997 (BOE de 23-6-97) e Instrucciones concordantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre ahorro en la gestión administrativa, específicamente referido a publicaciones de «memorias», y, en su virtud, se procede a resumir en todo lo posible, sin perjuicio de conservar de manera sucinta y aun esquemática, toda la información necesaria para ofrecer una visión general y clara de las actividades de esta Comisión en el año 1999, con datos objetivos absolutos y comparativos y porcentuales relativos a ejercicios anteriores.

Estos datos comparativos ponen de manifiesto que se mantiene la tendencia del considerable incremento de las actividades de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, lo que viene a poner de manifiesto que fue insuficiente el aumento de plantilla experimentado en 1997, reiterándose la advertencia sobre posibles próximas necesidades de mayor incremento de personal y de medios.

En la presente Memoria se experimenta un cambio respecto a la estructura sistemática de las anteriores, que tiene por objeto proporcionar una más ordenada y mejor clasificada información sobre las actividades de la Comisión, siendo los indicadores reflejados los mis-

mos que se contienen en anteriores memorias, si bien ubicados en diferente posición sistemática, más adecuada.

a.2. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

— Regulación Normativa y adscripción orgánica

La Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET) —Disposición Final Segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores—, creó una «Comisión Consultiva Nacional» a la que atribuyó la función de «asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios», que funcionará con una composición de carácter tripartito.

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, regula esta Comisión, denominada Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, señalando que ejercerá sus funciones «con independencia y autonomía funcional plenas».

La Orden de 28 de mayo de 1984 aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE del 8 de junio).

La Comisión fue adscrita orgánicamente al hoy ya extinguido Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quedando posteriormente adscrita a la Dirección General de Trabajo y Migraciones por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, que modifica parcialmente dicha estructura básica la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo.

— Funciones

El citado Real Decreto 2976/1983 establece como funciones de la Comisión «evacuar consultas, mediante dictámenes e informes» no vinculantes sobre:

a) El planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.

b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.

c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

Asimismo, y en el ejercicio de su función de asesoramiento, la Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», previsto en la Disposición Final Octava del ET —Disposición Final Segunda del texto refundido del ET—, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva, siendo preceptivamente consultada, de otro lado, en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, ahora según su nueva redacción por Ley 24/1999, de 6 de junio (BOE del 7), y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Por otra parte, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba su Reglamento de funcionamiento, señala que la Comisión es competente, además de para elaborar y mantener actualizado el mencionado «catálogo de actividades», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre:

a) El ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos.

b) La extensión de convenios colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el artículo 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre.

Igualmente, la Comisión puede elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, y ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

La Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, confiere a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la competencia para someter a arbitraje las discrepancias resultantes entre las partes negociadoras de un Convenio colectivo y designar Árbitros en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales.

Según el artículo 3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (BOE 2-12), estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, así como los Órganos o Entidades Sindicales o Empresariales que acrediten un interés legítimo en la consulta que formulen, así como cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que

tenga competencia en asuntos relacionados directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un Convenio Colectivo.

Esta disposición es de especial trascendencia para la actividad de los Servicios Técnicos de la Comisión. Pero de hecho, una gran cantidad de consultas, especialmente referidas al ámbito funcional de Convenios, vienen suscritas por personas u órganos no estrictamente legitimados, aun cuando manifiestan y acreditan personal y legítimo interés directo en la cuestión. Según esta disposición, tales consultas habría de ser despachadas sin contestar en cuanto al fondo, aun cuando en todo caso habrían de contestarse aludiendo al aspecto formal. Pero por economía procesal y en aplicación de los principios de eficacia, eficiencia y servicio a los ciudadanos que preconiza la vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, los Servicios Técnico vienen atendiendo tales consultas, previa constatación del exigible interés legítimo y representatividad adecuada. Esta fórmula ha ampliado el espectro funcional cubierto por las contestaciones ante las consultas planteadas, recogidas, unas y otras de forma sistematizada como «doctrina» de la Comisión, en el libro *El ámbito funcional de los Convenios Colectivos. Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las consultas planteadas*, publicado en la colección Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo en el año 1998, que ha despertado notorio interés entre profesionales de las Relaciones Laborales, aun cuando tales dictámenes no son vinculantes para las partes; rápidamente agotada la edición dado el interés práctico de la obra, se comienza a preparar una segunda edición ampliada y actualizada.

— Composición

Por lo que se refiere a su composición, la Comisión está integrada por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario. El Presidente es designado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. El actual Presidente, Profesor Dr. D. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza, fue nombrado por Orden Ministerial de 10 de septiembre de 1996. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos se elige un Vicepresidente y

el puesto de Secretario de la Comisión lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era en 1999 la siguiente, según la Orden Ministerial de 3 de marzo de 1997, (BOE de 14 de marzo), modificada por Orden de 21 de julio de 1998 (BOE de 5 de agosto), Orden de 5 de marzo de 1999 (BOE del 20) y Orden de 28 de mayo de 1999 (BOE de 8 de junio) por las que se nombran y sustituyen miembros de la CCNCC.

PRESIDENTE: D. Juan García Blasco

Representantes de la Administración

VICEPRESIDENTE: D.^a Soledad Córdova Garrido

Titulares: D. Francisco González de Lena Álvarez

D.^a Dolores de Cospedal García

D. Javier Minondo Sanz

D. Félix Requena Santos

D.^a Nélida Jiménez Molina

Suplentes: D.^a Raquel Peña Trigo

D.^a Carmen Balsa Pascual

D. Ignacio Matía Prim

D.^a Cristina Barroso Francia

D.^a Olga Merino Ballesteros

D.^a M.^a Del Carmen Briones González

Representantes de la Organizaciones Sindicales

UGT

Titulares: D.^a Elena Gutiérrez Quintana

D.^a Josefa Solá Pérez

Suplentes: D.^a Susana Bravo Santamaría

D.^a María Higinia Ruiz Cabezón

CC.OO.

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos

D. Ángel Martín Aguado (1)

(1) Sustituido en 1999 por D.^a Eva Silván Delgado,
pendiente de Orden Ministerial

Suplentes: D. Fernando Puig-Samper Mulero
D. Miguel Sánchez Díaz

ELA-STV

Titular: D. José Miguel Unanue Letamendi
Suplente: D. Enrique Fernández Matxuka

CIG

Titular: D. Luis Burgos Díaz
Suplente: D. Alfonso Tellado Sande

Representantes de las Organizaciones Empresariales

CEOE

Titulares: D. Luis Fabián Márquez Sánchez
D. Francisco Avendaño Martínez
D. Fernando de Palacios Caro
D. Pablo Gómez Albo
D. José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque

Suplentes: D. Fernando Moreno Piñero
D. Adolfo García Ibán
D. José Luis Vicente Blázquez
D. Conrado López Gómez
D. José Luis Pastor Rodríguez-Ponga

CEPYME:

Titular: D. Roberto Suárez García
Suplente: D. Tomás Castillo Puerta

— PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISIÓN

Relación de personal adscrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y estructura organizativa.

1. Secretario de la Comisión:

José Reinoso Ceballos.

Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Inspector de Servicios (en Comisión de Servicio).

2. Jefe de Servicio de los Servicios Técnicos:

Luis García García.

Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS.

3. Jefe de Sección

D.^a Martina Navarro Valderas

Subinspectora de Empleo y Seguridad Social (Concurso BOE 7-8-99)

4. Jefe de Negociado

Rosa Guilabert Pérez

Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo.

5. Auxiliares Administrativos

Susana Gallego Pérez.

Funcionaria interina. Nivel 10

Pilar Sierra Hurtado.

Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo. Nivel 14 (Comisión de Servicio).

6. Subalterno

Emiliano García Moreno.

Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT.

b) ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Información y consultas sobre estructura, contenido, desarrollo y seguimiento de la negociación colectiva

Se viene incrementando de manera notable el número de consultas que se dirigen a esta Comisión, tanto por Autoridades Laborales periféricas como por órganos jurisdiccionales, así como por numerosas asesorías y por particulares, sobre cuestiones relacionadas con la Negociación colectiva. La mayoría de ellas vienen formuladas formalmente, por escrito, por partes legitimadas y referidas a los ámbitos funcionales, cuyas contestaciones se someten al dictamen del Pleno; son las que se describen en el apartado III de esta Memoria, bajo el título de «Consul-

tas». Pero un considerable número de ellas, especialmente por vía telefónica, se refieran a cuestiones distintas a los ámbitos funcionales de los Convenios, siendo, por tanto, materias que quedan fuera de la competencia y finalidad de la Comisión Consultiva. Tales consultas se producen, en gran parte, debido una defectuosa información administrativa en los órganos correspondientes o a un general defecto de interpretación del aspecto competencial de la Comisión. El hecho es que, aun cuando sean materias sobre las que no corresponde entender, producen una considerable actividad de acuses de recibo, traslado a órganos competentes, remisión a comisiones paritarias o simple información al interesado sobre la adecuada vía a seguir. Dado que tales trámites se realizan sin ser sometidos a la consideración del Pleno, no se reflejan diferenciadamente en la memoria, sin perjuicio de que queden reflejados en el número de entradas y salidas en registro, pudiendo estimarse que se atendieron, de forma directa, más de cuarenta consultas escritas de estas características; elevándose a un promedio de unas cien mensuales las consultas telefónicas sobre temas diversos relacionados con la aplicación de Convenios Colectivos.

2. MAPA de la negociación colectiva sectorial

Los Servicios Técnicos de la Secretaría de la Comisión continúan los trabajos tendentes a la actualización y mantenimiento del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial, lo que exige la catalogación de la totalidad de los Convenios Colectivos sectoriales vigentes en España, con las consiguientes actualizaciones por renovaciones y revisiones, llegándose a un desglose a nivel de cuatro dígitos de actividad (CNAE 1993), estando en estudio y experimentación la posibilidad de incorporar hasta cinco, necesarios para el correcto abanico. Tales datos se vienen procesando en soporte informático en el que figuran actualizada información según el siguiente cuadro:

CONVENIOS SECTORIALES PROCESADOS

Convenios Nacionales.	133
Convenios Intracomunitarios-Interprovinciales.	4
Convenios Autonómicos	373
Convenios Provinciales	1.185
TOTALES.	1.695

En dicho Mapa se clasifican los Convenios distribuidos por actividades en cada provincia y por provincias en cada actividad.

Es de señalar que dada la prioridad de tramitación de los expedientes de extensión, cada vez más numerosos, sometidos a perentorios plazos, y la falta de personal adscrito específicamente a tal actualización del Mapa, ésta se viene realizando de manera circunstancial, según las posibilidades de tiempo que permiten las indicadas prioridades. Por lo que ha de reconocerse el encomiable esfuerzo de polivalencia del personal de los Servicios Técnicos, que permite su actualización casi inmediata, aunque ello no pueda garantizarse de manera permanente con los actuales medios.

II. SUSTITUCION DE LAS ORDENANZAS Y REGLAMENTACIONES

1. Balance material

En todos los Plenos se ha presentado relación actualizada de la situación del proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales, reflejando las modificaciones producidas; como información meramente circunstancial, dada la movilidad del proceso, cabe señalar que al 31-12-99 queda pendiente, y ello de manera parcial en ocasiones, la definitiva normativa sustitutoria de las siguientes Ordenanzas:

ORDENANZAS Y REGLAMENTACIONES DEROGADAS CUYA SUSTITUCION SE ENCUENTRA EN PROCESO ABIERTO

A) POR CONTINUAR NEGOCIACIONES, O NO HABERSE AGOTADO SUS POSIBILIDADES

OR-16.1 CC-030	Construcción (Sector Azulejos).
OR-33.0 CC-067	Limpieza de Edificios y Locales (Acuerdo parcial de eficacia limitada)
OR-36.0 CC-070	Marina Mercante.
OR-48.0 CC-089	Pesca Marítima en Buques Bacaladeros.
OR-49.0 CC-90	Pesca Marítima en Buques Congeladores (excepto Congeladores de Marisco).
OR-52.0 CC-095	Plátanos y demás Frutas de Canarias.

B) En proceso de ARBITRAJE

— Pendientes de dictar LAUDO:

- OR-11.0 CC-022 Trabajo en el Campo.
 OR-68.7 CC-117 Transporte por Carretera (Viajeros).

C) Con acuerdos de PRÓRROGA

- OR-20.2 CC-037 Embarcaciones Tráfico Interior de Puertos. Remolcadores.
 Firmado con UGT, DE EFICACIA LIMITADA.
 OR-38.0 CC-073 Metropolitano de Barcelona (NEGOCIANDO con Comité de Empresa).

La actualización de la situación del proceso sustitutorio de las Ordenanzas exige un constante contacto con las representaciones sectoriales negociadoras, recabando información escrita y telefónica sobre la evolución de las negociaciones. Tales actuaciones, generalmente, no tienen reflejo registral.

2. Proceso negociador

A nivel de Subcomisión se han celebrado diversas reuniones con representaciones sectoriales de los convenios sustitutorios, para estímulo de las negociaciones o mediar en determinadas discrepancias. Se mencionan en las actividades de la Subcomisión.

3. Arbitrajes

En el Pleno de 16 de julio de 1997, fueron designados Arbitros para los Sectores de Marina Mercante y Limpieza de Edificios y Locales, entre otros ya terminados:

*** MARINA MERCANTE**

Designado Árbitro el Profesor Pérez de los Cobos; tras reunión del Árbitro con las partes, se reconvierte nuevamente a negociación, no terminada en 1999.

*** LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES**

El Árbitro designado, D. Jaime Montalvo, reconvirtió el trámite ennegociación, que siguió hasta alcanzar un pacto, cuya naturaleza jurídica sustitutoria está pendiente de determinar.

III. EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y CONSULTAS SOBRE ÁMBITO FUNCIONAL

1. Extensión

Durante el año 1999 han tenido entrada 22 expedientes para informe de Extensión de Convenio Colectivo, número considerablemente superior a los nueve que tuvieron entrada en 1998, y a los ocho que se han venido produciendo de promedio en los años precedentes. Supone un incremento sobre el año anterior del 144 %.

El Pleno de la Comisión dictaminó en 1999 los informes de dieciséis expedientes sobre Extensiones de Convenios, según se detalla a continuación:

Expediente 740

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Locales de Espectáculos y Deportes» de la provincia de Zaragoza (97/98), al mismo Sector de la provincia de Sevilla.

Fue tratado en el Pleno de 6 de mayo de 1999, adoptándose por unanimidad el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado Convenio, en los términos que figuran en el Informe elaborado al efecto.

Expediente 759

Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid (95/97), al mismo Sector de las provincias de Ávila, Burgos y Valladolid.

Fue tratado en el Pleno de 25 de febrero de 1999, adoptándose por unanimidad el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado Convenio, en los términos que figuran en el Informe elaborado al efecto.

Expediente 842

Extensión del Convenio Colectivo de «Industria Siderometalúrgica» de Granada (97/99), al mismo Sector de Melilla.

Fue tratado en el Pleno de 25 de febrero de 1999, adoptándose el acuerdo de desistir finalmente de esta extensión, tras la valoración inicial que se hizo en el Pleno de esta Comisión a la vista del informe presentado.

Expediente 864

Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa «El Norte de Castilla, S. A.», (96/98), al Sector de Prensa y Agencias Informativas en todo el territorio nacional.

Fue tratado en el Pleno de 25 de febrero de 1999, adoptándose por mayoría el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado Convenio, en los términos que figuran en el Informe elaborado al efecto.

Expediente 868

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Piscinas e Instalaciones Acuáticas» de la Comunidad de Madrid (97/99), al mismo Sector de las provincias que integran la Comunidad de Castilla y León.

Fue tratado en el Pleno de 25 de febrero de 1999, adoptándose por mayoría el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado Convenio, en los términos que figuran en el Informe elaborado al efecto.

Expediente 872

Extensión del Convenio Colectivo para la actividad de «Talleres de Reparación de Vehículos» de la Comunidad Autónoma de La Rioja (98/01), a las empresas dedicadas a la «Inspección Técnica de Vehículos» de la misma Comunidad.

Fue tratado en el Pleno de 6 de mayo de 1999, adoptándose por mayoría el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado Convenio, en los términos que figuran en el Informe elaborado al efecto.

Expediente 874

Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid (98/99), al mismo Sector de las provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, excepto la de Burgos.

Fue tratado en el Pleno de 25 de febrero de 1999, adoptándose por mayoría el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado Convenio, en los términos que figuran en el Informe elaborado al efecto.

Expediente 886

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Exhibición Cinematográfica» de Salamanca (capital), al mismo Sector de la Provincia de León.

Fue tratado en el Pleno de 6 de mayo de 1999, adaptándose el acuerdo de que no procedía estimar la petición de extensión formulada.

Expediente 887

Extensión Convenio Colectivo del Sector de «Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo», de la provincia de Cuenca, al mismo Sector de la provincia de Segovia.

Fue tratado en el Pleno de 25 de febrero de 1999, adoptándose por unanimidad el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado Convenio, en los términos que figuran en el Informe elaborado al efecto.

Expediente 889

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Pompas Fúnebres» del Principado de Asturias (98), al mismo Sector de la provincia de León.

Fue tratado en el Pleno de 6 de mayo de 1999, adaptándose el acuerdo de que no procedía estimar la petición de extensión formulada.

Expediente 898

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Asistencia Domiciliaria», de la provincia de Burgos (96/98), al mismo Sector de la provincia de León.

Fue tratado en el Pleno de 6 de mayo de 1999, adaptándose el acuerdo de que no procedía estimar la petición de extensión formulada.

Expediente 927

Extensión del Convenio Colectivo de Sector de «Oficinas y Despachos» de Valladolid (98), al mismo Sector de actividad de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Fue tratado en el Pleno de 28 de junio de 1999, adoptándose por unanimidad el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado Convenio, en los términos que figuran en el Informe elaborado al efecto.

Expediente 933

Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa «Sogecable, S. A.» (97/98), a la empresa «Canal Satélite Digital, S. L.».

Fue tratado en el Pleno de 29 de agosto de 1999, adaptándose el acuerdo de que no procedía estimar la petición de extensión formulada.

Expediente 980

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos» de la provincia de Almería, al Sector de «Oficinas y Despachos» de la provincia de Sevilla.

Fue tratado en el Pleno de 26 de noviembre de 1999, adoptándose por unanimidad el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado Convenio, en los términos que figuran en el Informe elaborado al efecto.

Expediente 1024

Extensión del Convenio Colectivo Local de San Sebastián para las actividades de «Exhibición Cinematográfica» (98/01), a las empresas y trabajadores del mismo sector de actividad de la provincia de Huelva, no afiliados a las Asociaciones firmantes del Acta de fecha 9-7-99 (UGT, CC.OO. y Asociación Provincial de Empresarios de Cine), que «continúan negociando el Convenio Colectivo de eficacia limitada relativo a las Industrias de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Huelva».

Fue tratado en el Pleno de 26 de noviembre de 1999, adoptándose el acuerdo de que no procedía estimar la petición de extensión solicitada.

Expediente 1032

Extensión del Convenio Colectivo de la empresa «Comunidad General de Regadíos de Calahorra (La Rioja)» (98/99), a todas las empresas de la Comunidad Autónoma de La Rioja dedicadas a la Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Agua para Riegos o Drenajes de Campos Agrícolas que no tengan Convenio.

Fue tratado en el Pleno del 26 de noviembre de 1999, adoptándose el acuerdo de que no procedía estimar la petición de extensión formulada.

2. Consultas

Durante el año 1999 han tenido entrada 197 escritos planteando consultas relacionadas con la aplicación de Convenios colectivos, especialmente referidas a sus ámbitos funcionales de aplicación y, por tanto, en su mayor número referidas a la materia cuya competencia corresponde a esta Comisión Consultiva. También en este caso resulta considerable el incremento respecto al año anterior, en que tuvieron entrada 126 Consultas, lo que supone por tanto un aumento del 56 %.

El Pleno de la Comisión emitió 67 dictámenes en contestación a las consultas planteadas: esta cifra supone un considerable descenso respecto al número dictaminado en el año precedente; tal descenso de dictámenes se produce a causa de la prioridad que la exigencia de los preceptivos plazos obliga a conceder a los expedientes de Extensión, en notable incremento, como se ha visto antes. Ello ha motivado que el Pleno de la Comisión Consultiva se disponga a delegar en la Subcomisión el Dictamen de aquellas contestaciones que sea unánime entre todas las partes, sin perjuicio de dar posterior cuenta al Pleno. Con este procedimiento se podrá agilizar la evacuación de las consultas pendientes.

El contenido de los Dictámenes emitidos hasta abril de 1998, aparece recogido en el Libro que sobre las Consultas referidas al ámbito funcional de Convenios Colectivos, contestadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, agrupadas por ramas de actividad, ha sido publicado por la Colección de Informes y Estudios por la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Al haberse agotado de forma inmediata la edición, dado el interés que su publicación despertó, ha motivado que se esté preparando una nueva edición, aumentada y actualizada, en la que se han de comprender las contestaciones emitidas en 1999.

IV. INFORMES, PUBLICACIONES Y ESTUDIOS

Trámites generales

El presente epígrafe requiere una actividad extensa y ágil en muchas ocasiones, que no tiene reflejo alguno en datos estadísticos o de registro de documentos, pues no son actos propios de expedientes concretos, pero sí indispensables para la consecución de los objetivos del presente capítulo. Entre ellos se cuenta toda la tramitación previa a la determinación de los estudios a realizar, ante la Secretaría General

de Empleo, ante la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos, ante la Subdirección General de Publicaciones, ante la Oficialía Mayor, y, muy especialmente, ante la Subdirección General de Administración Financiera, en orden a la aprobación y financiación de los programas de estudio que se acuerden, aprobación de los programas editoriales semestrales, para la consiguiente publicación de los estudios aprobados, trámites para la cobertura financiera de tales estudios y publicaciones, así como liquidación de honorarios por estudios y ponencias; especial actividad exige la organización de las Jornadas de estudio, con gestiones de viajes desde el extranjero y organización de estancias en hoteles y comidas de los participantes. Todo ello no evaluable ni por unidad de actos ni por tiempo específico dedicado, que resulta imponderable en cuanto que no constituye una actividad habitual y regular.

1. Informe anual sobre negociación colectiva

El Pleno de la Comisión Consultiva ha venido reiterando, desde años anteriores, su propósito de que el informe anual sobre Negociación Colectiva emitido por esta Comisión tuviera un amplio contenido cualitativo que contemple en profundidad todos los aspectos considerables en tal institución jurídica. Dado que los medios materiales y humanos de esta Comisión son absolutamente insuficientes para la magnitud de la pretensión, se estudió la posibilidad de acudir a un Convenio de colaboración entre el Ministerio y la Universidad, que afronte el estudio con la magnitud y profundidad que se pretende. Por consiguiente, en adelante el informe anual sobre negociación colectiva se disocia en dos tipos, completamente independientes: un informe de carácter elemental y meramente descriptivo, que realizará estos servicios técnicos, de contenido meramente estadístico, sin otros juicios de valor, que sirva de orientación sobre el desarrollo de la negociación colectiva. Otro, de carácter científico, avalado por equipos especializados de la Universidad con la que se concierte el acuerdo de colaboración, que estudie en profundidad la realidad socioeconómica de la negociación colectiva, en sus contenidos y logros, así como su orientación de futuro.

a) Informe descriptivo

El informe sobre la Negociación Colectiva en 1998 fue elaborado en la forma habitual, por los Servicios Técnicos de esta Comisión Consultiva, habiendo sido presentado para su aprobación en el Pleno

n.º 85 de 29 de septiembre de 1999. Su publicación tiene lugar, como ya es habitual, en el libro sobre las Jornadas de estudio, que en 1999, correspondiente a las XII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, tiene por título «La negociación Colectiva en el escenario del año 2000».

b) *Informe cualitativo*

Atendiendo a lo acordado en Plenos anteriores respecto a la realización de In forme del máximo nivel, el Pleno, en su reunión n.º 84 del 28 de junio, aprobó el borrador de Convenio con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona para el estudio en profundidad de la Negociación Colectiva, que será realizado por equipo dirigido por el Profesor Del Rey Guanter. Dada la premura de tiempo, se acordó que el primer informe comprendiera los años 1999 y 2000, por lo que en 1999 está aún en elaboración.

2. Memoria anual

El borrador de la Memoria anual de actividades correspondientes al año 1998 fue presentado al Pleno n.º 83, celebrado el día 6 de mayo de 1999, acordándose que los miembros de la Comisión que deseen introducir alguna observación la remitan directamente a la Secretaría de la Comisión para su inclusión en el texto definitivo y cuya publicación se incluye en el libro que correspondiente a las XII Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva.

3. Jornadas de estudio

En el Pleno del 25 de febrero de 1999 se acordó celebrar las XII Jornadas de estudio correspondientes al año 1999, cuyas fechas, los días 3 y 4 de junio de 1999, serían posteriormente acordadas por la Subcomisión de Negociación Colectiva, que a su vez quedaría convocada para una próxima reunión a fin de ultimar los aspectos relativos a la organización de las mismas.

Como resultado de todos los trabajos preparatorios, los días 3 y 4 de junio de 1999 se desarrollaron las *XII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, con el siguiente

PROGRAMA
XII JORNADAS DE ESTUDIO
SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN EL ESCENARIO DEL AÑO 2000

1.º día:

APERTURA DE LAS JORNADAS, por el Ilmo. Sr. D. Marino Díaz Guerra, Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales.

- 1.^a Ponencia: *La negociación colectiva en las relaciones industriales de la Europa de la Unión Monetaria.*

Ponentes:

- Timo Kauppinan. Presidente de Finnish Industrial Relation Association (FIRA).
- Sandro Garilli. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Palermo y ex Viceministro de Trabajo de Italia.

- 2.^a Ponencia: *El tratamiento de la relación postcontractual en el marco de una negociación colectiva renovada.*

Ponente:

- José Luis Monereo Pérez. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Granada.

- 3.^a Ponencia: *Nuevas formas de organización del trabajo y negociación colectiva.*

Ponente:

- Manuel Fernández Ríos. Profesor de Psicología Industrial de la Universidad Autónoma

Mesa Redonda: *El papel de la negociación colectiva en la contratación laboral.*

- Administración laboral
- CEOE.
- CEPYME.
- CC.OO.
- UGT.

2.º día:

- 4.^a Ponencia: *Estructura del Estado y ámbito territorial de la negociación colectiva.*

Ponente:

— M.^a Fernanda Fernández López. Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla.

- 5.^a Ponencia: *Balance material de la negociación colectiva sectorial, Presentación de los Estudios realizados por la Comisión Consultiva Nacional en 1998. (Intervención de los autores de los informes sobre):*

— El contenido de los instrumentos sustitutivos de las ordenanzas laborales.

Autor: Profesor Valdés Dal-Ré y Equipo.

— La negociación colectiva en el sector del Comercio.

Autor: Profesor Sala Franco y Equipo.

— La negociación colectiva en el sector de la Alimentación.

Autor: Profesor García Murcia

— La negociación colectiva en el sector de la Hostelería.

Autor: Profesor Rivero Lamas y Equipo

— La negociación colectiva en el sector de Transporte.

Autor: Profesor Sempere Navarro y Equipo

— La negociación colectiva en el sector de Oficinas y Despachos.

Autor: Profesor Cruz Villalón y Equipo

— La negociación colectiva en el sector del Metal.

Autor: Profesor González Ortega y Equipo

Las Jornadas de Estudio sobre Negociación colectiva vienen despertando un interés creciente, que se manifiesta en aumento cada año. Sirva de dato orientativo que en las XII jornadas se han expedido 216 credenciales de asistencia, a solicitud de los interesados, previa inscripción.

Las conclusiones de las Jornadas, como es habitual, son objeto de publicación por la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. A tal efecto, ya ha quedado remitido el texto completo dentro del año 1999.

4. Estudios sobre normas reguladoras

Habiéndose modificado el contenido del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, que modifica el procedimiento de Extensión de Convenios colectivos, con especial incidencia en los plazos de tramitación, ha obligado a un necesario estudio de la indicada normativa, especialmente referido a los borradores del proyecto reglamentario que ha de afectar al funcionamiento de esta Comisión Consultiva. A fin de adecuar la futura actuación a la nueva normativa, se han mantenido reuniones de Subcomisión específicas para definir los criterios que hayan de orientar el sentido de los informes, así como para recabar la colaboración administrativa necesaria para disponer de cualificada información en que fundamentarlos adecuadamente y, especialmente, dentro de plazo. De singular importancia han sido los contactos con los centros de Proceso de Datos de la Tesorería General de la Seguridad social.

5. Estudios sectoriales sobre negociación colectiva

a) *Estudios*

En el año 1999 se han realizado y terminado los estudios correspondientes a:

La Negociación Colectiva en el Sector del Metal, por el Equipo del Profesor González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III.

La Negociación Colectiva en el Sector Energético, por el Equipo del Profesor Monereo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

La Negociación Colectiva en el Sector de Telecomunicaciones, por el Equipo del Profesor Gárate, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela.

La Negociación Colectiva en Sectores de nuevas actividades, por el Equipo del Profesor Rodríguez-Piñero, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva.

Se ha iniciado el estudio en profundidad sobre LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA por el Equipo del Profesor Del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra, de Barcelona, dentro del programa del Convenio Uni-

versidad-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En el mismo programa se comprende un completo estudio sobre IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, también en realización.

b) *Publicaciones*

En 1999 ha adquirido una considerable importancia el fondo editorial de esta Comisión Consultiva, con seis títulos publicados, todos los cuales han despertado considerable interés entre estudiosos y profesionales del derecho laboral:

— *Empleo, contratación y Negociación Colectiva.*—XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.—Conclusiones de las Jornadas con las Ponencias presentadas.

— *Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos.*—Equipo del Profesor Valdés Dal Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense.

— *La Negociación Colectiva en el Sector de Hostelería.*—Equipo del Profesor Rivero, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza.

— *La Negociación Colectiva en el Sector del Comercio.*—Equipo del Profesor Sala, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

— *La Negociación Colectiva en el Sector del Transporte por carretera.*—Equipo del Profesor Sempere, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

— *La Negociación colectiva en los Sectores de Alimentación y Oficinas y Despachos.*—Profesor García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo y Equipo del Profesor Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, respectivamente.

V. REUNIONES DEL PLENO Y DE SUBCOMISIONES

1. Pleno

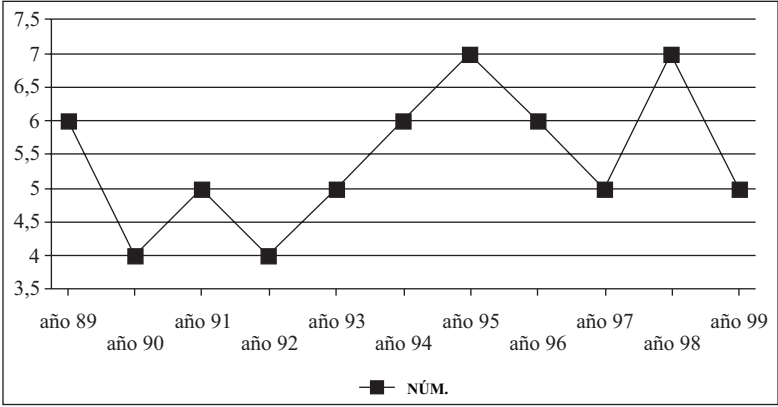
El Pleno de la Comisión ha celebrado cinco reuniones, todas ellas de carácter ordinario, que tuvieron lugar en la Sala de Juntas de la sede de la Comisión.

Las fechas de las reuniones del Pleno, cada una de las cuales fue convocada en tiempo y forma con expresión del Orden del Día establecido, levantándose la correspondiente Acta de lo tratado en cada una de ellas, fueron las siguientes:

25 de febrero de 1999.	Pleno n.º 82
6 de mayo de 1999.	Pleno n.º 83
28 de junio de 1999.	Pleno n.º 84
29 de septiembre de 1999.	Pleno n.º 85
26 de noviembre de 1999.	Pleno n.º 86

Previamente a todas ellas se dio traslado a los Vocales de la documentación necesaria y de los antecedentes al respecto, para fundamentado tratamiento de todos los puntos comprendidos en el Orden del día respectivo.

Es de señalar, según se refleja en el gráfico a continuación, un nuevo descenso en el número de reuniones del Pleno en 1999, lo que se explica, de una parte, por que el Orden del Día de las convocatorias viene siendo más amplio en su contenido, permitiendo, con ello, un mayor espaciamiento en el tiempo, siempre que no concurra alguna materia sometida a plazo; de otra parte, la delegación de actividades en Subcomisión, especialmente en materia de Consultas, hace que no resulte necesaria, en ocasiones, una mayor frecuencia, dada la mayor agilidad de actuación que proporciona la actividad de la Subcomisión.



año. . . .	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
número.	4	5	4	5	6	7	6	5	7	5

2. Subcomisión Delegada para Sustitución de Ordenanzas, Negociación Colectiva y Consultas

Para tratar temas específicamente referidos a la Negociación Colectiva, el Pleno acordó, en su reunión de 12 de febrero de 1998, ampliar las materias delegadas a la Subcomisión, facultándola para preparar los asuntos relacionados con la Negociación Colectiva, previamente a su sometimiento al Pleno, de manera definitiva y permanente en sustitución de las circunstanciales reuniones de «Grupo de trabajo» anteriores, ampliando, en su consecuencia, las materias anteriormente delegadas, referidas exclusivamente con carácter permanente a temas relacionados con el proceso de sustitución de Ordenanzas.

Esta Subcomisión tuvo las nueve siguientes reuniones en 1999, cuya numeración continúa la iniciada en 1998, ya constituida como Subcomisión con carácter permanente y general:

9.^a 19-01-99

Entre otras materias, examina el Informe sobre Negociación Colectiva en el año 1997.

10.^a 12-02-99

Estudio sobre normativa de Extensión de Convenios Colectivos en relación con las directrices generales respecto a los criterios que se

hayan de mantener de manera general y coherente en los Informes sobre Extensión.

11.^a 24-03-99

Estudio del Programa de las próximas Jornadas de Estudio, y organización de las mismas.

Sucesivas reuniones con representaciones sectoriales de Bebidas Refrescantes, Construcción-Azulejos, Campo, Marina-Mercante y Buques Bacaladeros.

12.^a 22-04-99

Estudio del borrador del informe sobre Negociación Colectiva en 1998.

13.^a 20-07-99

Estudio sobre Negociación Colectiva.

Reuniones con representaciones sectoriales de Campo, Viajeros y Azulejos.

14.^a 15-09-99

Situación de Negociación Colectiva (previa a reunión sectorial).

15.^a 02-XI-99

Temas sobre Negociación Colectiva y Extensiones.

Reuniones sucesivas con representaciones sectoriales de Campo, Viajeros, Remolcadores y Buques Bacaladeros.

16.^a 22-XI-99

Diversas cuestiones sobre Negociación Colectiva

Reuniones con representaciones sectoriales de Campo y Viajeros

17.^a 22-XII-99

Diversos temas sobre Negociación Colectiva y Normas sobre extensión de Convenios.

VI. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS GENERALES Y COMUNES

— Registro de documentos: entradas y salidas

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto incrementada su actividad en los últimos años, como se aprecia del examen pormenorizado del número de entradas y salidas de documentos, oportunamente registrados por los servicios administrativos de esta Comisión.

Se advierte que en los últimos años se ha producido un muy considerable incremento en el número de consultas planteadas ante la Comisión para que ésta se pronuncie sobre los ámbitos funcionales de los Convenios Colectivos aplicables a las actividades a que hacen referencia los consultantes; ya con anterioridad, a raíz de su participación en el proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales, el volumen de actividad de esta Comisión se vio incrementado de manera clara; pero la casi completa terminación del proceso sustitutorio no ha motivado la disminución de asuntos, sino que, por el contrario, éstos han sufrido un incremento de tal magnitud que llega a desbordar las posibilidades de infraestructura administrativa de la Comisión. Aparte del notable incremento de estudios y publicaciones realizados, de promoción interna y por tanto controlables en su número, han aumentado en cifras muy considerables los expedientes de extensión, así como el número de consultas, que crece en proporción a la mayor difusión del conocimiento de las actividades de esta Comisión Consultiva por parte de los administrados; volumen de asuntos que no es programable con previsiones internas.

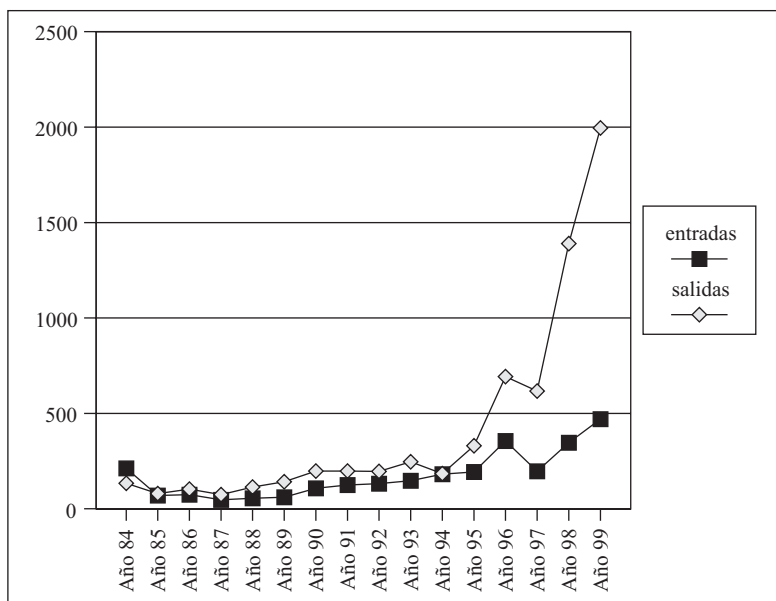
A continuación, se detalla en el siguiente cuadro y gráfico, año por año, el número de entradas y salidas de documentos registrados por los servicios administrativos de esta Comisión:

Cuadro de Entradas y Salidas (período 1984-1999)

<i>Año</i>	<i>N.º entradas</i>	<i>N.º salidas</i>
1984.....	212	134
1985.....	70	80
1986.....	74	103
1987.....	47	74
1988.....	55	114
1989.....	61	142
1990.....	108	198
1991.....	125	198

<i>Año</i>	<i>N.º entradas</i>	<i>N.º salidas</i>
1992.....	132	196
1993.....	147	247
1994.....	182	184
1995.....	193	330
1996.....	356	693
1997.....	197	617
1998.....	347	1.390
1999.....	470	1.996

Representación gráfica de entradas y salidas



El destacado incremento de entradas de documentos en el año 1996 respecto a los precedentes, se debió a la importante labor de mediación de la Comisión en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales cuya vigencia fue prorrogada por la Orden de 28 de diciembre de 1994, que se prolongó a lo largo de los años 1995 y 1996, convocando a las partes implicadas a negociar convenios colectivos o acuerdos sobre materias concretas que eliminasen los defectos de cobertura de las Ordenanzas prorrogadas. El incremento producido a

partir de 1998, una vez finalizado casi totalmente el proceso sustitutorio y por tanto ya sin nuevos expedientes de este tipo, se debe a la mayor actividad general de la Comisión y no como entonces a una acumulación de trabajo específica.

Hay que destacar que no existe paralelismo ni correlación entre el número de entradas y salidas dado que un solo documento presentado bajo un solo número puede dar lugar a diversos actos de comunicación, Actas de reuniones, etc., lo que motiva un mayor número de salidas que de entradas.

Merece especial consideración el hecho de que una gran actividad administrativa de los Servicios de esta Comisión se desarrolla con motivo de la Celebración de Jornadas de estudio anuales, siendo las celebradas en 1999 las que hacen el número XII. La organización y desarrollo de tales jornadas supone una notable actividad, con numerosa documentación cuya salida no se registra de forma individualizada (remisión de invitaciones nominales, expedición de credenciales de asistencia, envío de publicaciones, etc.)

1. *Agenda, direcciones y datos*

Los servicios técnicos de la Comisión mantienen actualizado un directorio con datos y direcciones de personas y entidades que tienen algún tipo de relación con la Comisión Consultiva o han manifestado tener interés en recibir información de las actividades propias de ella, especialmente invitaciones a Jornadas de Estudio y envío de publicaciones. Con carácter general se mantienen actualizados los datos de organizaciones sindicales y asociaciones empresariales afectadas por expedientes de sustitución de Ordenanzas, de Extensión de Convenios Colectivos o Consultas. Los listados a título nominativo contienen más de 1.300 registros actualizados con datos de direcciones y teléfonos; los listados de organismos y entidades contienen más de 500 direcciones actualizadas.

VII. ASUNTOS VARIOS INTERNOS

— Personal

Aun cuando el personal se adscribe a esta Comisión Consultiva a través de la Dirección General de Trabajo, el constituir un centro aislado de la estructura organizativa obliga a mantener una estructura administrativa en cierto modo paralela a la de Asuntos Generales de la Dirección General de Trabajo, referida a este personal, en cuanto a

problemática de asistencias, altas y bajas, vacaciones, permisos, etc., para la correspondiente conexión con la Dirección General.

— Organización

La composición de la Comisión Consultiva es muy estable, pero existe alguna movilidad personal por sustitución de vocales. Ello supone una consiguiente actividad administrativa de estos Servicios en orden a formalizar jurídicamente tales sustituciones. En 1999 esta secretaría preparó el borrador de las Órdenes Ministeriales de 5 de marzo (BOE del 20) y 28 de mayo (BOE del 8 de junio) por las que se designaron nuevos vocales de distintas representaciones. Especial actividad supone la tramitación de órdenes de viaje y comisiones de servicios del Sr. Presidente, por razón de su cargo, tanto para su asistencia a los actos de esta Comisión, como en representación institucional del mayor nivel en actividades docentes y empresariales en distintos puntos de España.

— Material e instalaciones

Son constantes las actuaciones especialmente ante Oficialía Mayor en orden de procurar el adecuado mantenimiento de las instalaciones y material. Especial importancia tuvo la completa instalación de adecuada infraestructura informática, con la renovación de obsoletos e inservibles equipos y el incremento de su número, lo que ha permitido agilizar los trabajos de estos Servicios Técnicos hasta el punto de haber logrado absorber, casi plenamente, el considerable incremento de actividad.

— Varios

No tiene reflejo registral la constante comunicación con las diversas entidades editoriales, el examen de la voluminosa pero interesante publicidad sobre publicaciones del mayor interés científico y social, el mantenimiento de las indispensables suscripciones de publicaciones jurídicas que los criterios restrictivos respecto a gastos permiten; cuestiones varias que vienen a completar ampliamente el abanico de actividades de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

VIII. ANEXO

Como información complementaria a la Memoria de Actividades 1999 se incluye Información relativa al periodo 1986-1999 del nú-

mero de *Expedientes de Extensión agrupados por Actividades Económicas*.

Expedientes de extensión

<i>N.º EXTENSIONES</i>		
<i>Actividades económicas</i>	<i>1986-1998</i>	<i>1999</i>
Administración Pública	1	—
Agricultura	8	1
Agua y Gas.	1	1
Alimentación.	10	—
Comercio	7	—
Construcción.	1	—
Deportes y Espectáculos.	4	4
Limpieza.	5	—
Madera.	2	—
Metal	1	3
Oficinas y Despachos.	40	2
Peluquerías	3	—
Pesca	1	—
Piel	4	—
Prensa	—	1
Químicas	2	—
Radiodifusión	1	—
Sanidad y Servicios asistenc.. . . .	8	2
Fincas Urbanas y Otros servicios. . . .	6	2
Teatro, Circo y Variedades	1	—
Transportes	5	—
TOTAL	111	16

DILIGENCIA

Para hacer constar que el borrador de la presente MEMORIA 1999, se presenta al Pleno N.º 92 del día 20 de septiembre de 2000, a fin de que se hagan llegar a esta Secretaría las correcciones que se estimen procedentes para su redacción definitiva y subsiguiente publicación en el libro de las XIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.

El Secretario de la Comisión
JOSÉ REINOSO CEBALLOS

IV. INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1999

SUMARIO

PRESENTACIÓN.—I. INTRODUCCIÓN.—II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1999 Y SU DESARROLLO: 1. *El escenario de la negociación*. 2. *Los objetivos de las partes*. 3. *Escasa conflictividad negocial*.—III. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 1999: 1. —*Identificación cuantitativa de la negociación*. 2. *Ámbitos de aplicación*: 2.1. *Ámbito temporal*. 2.2. *Ámbito territorial*. 2.3. *Ámbito funcional*. 3. *La representación sindical y empresarial actuante*. 4. *Convenios extraestatutarios*.—IV. LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: 1. *Selección de materias*. 2. *Estructuras retributivas e incrementos salariales*: 2.1. *Los descuelgues salariales*. 2.2. *Aspectos relativos a la estructura salarial*. 2.3. *Los derechos económicos (antigüedad)*. 3. *El tiempo de trabajo*: 3.1. *Duración y distribución de la jornada*. 3.2. *El tiempo de trabajo extraordinario*. 4. *Cláusulas sobre empleo*. 5. *Salud Laboral*. 6. *Igualdad de oportunidades*.— V. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.— VI. CONCLUSIONES.—VII. ANEXO. SUSTITUCIÓN DE LAS ORDENANZAS LABORALES: *Balance formal del proceso*.

PRESENTACIÓN

El presente INFORME DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE «La Negociación Colectiva en el año 1999», preparado por sus Servicios Técnicos bajo la dirección de José Reinoso Ceballos, Secretario de la misma, se PRESENTA a la aprobación del Pleno de la Comisión, bajo la presidencia de D. Juan García Blasco, convocado al efecto. Madrid, septiembre 2000.

I. INTRODUCCIÓN

Por duodécimo año consecutivo la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos elabora Informe sobre el desarrollo de la Negociación Colectiva en el año precedente. Esta nueva edición sigue las directrices, iniciadas en el informe anterior, de limitar su contenido a los aspectos cuantitativos de la Negociación Colectiva, teniendo como fuente principal la publicación de estadísticas de Convenios colectivos de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo, siendo los restantes cuadros y gráficos que se contienen de elaboración propia.

Este Informe sobre «La Negociación Colectiva en el año 1999» mantiene en lo general la estructura de los precedentes, si bien suprimiendo un epígrafe (el anterior 6.º), así como los distintos juicios de valor y comentarios cualitativos anteriormente comprendidos en distintas partes, en cuanto todo el aspecto cualitativo de la Negociación colectiva viene a ser estudiado en el ambicioso proyecto materializado en el Convenio de Colaboración Ministerio de Trabajo-Universidad Pompeu Fabra, para la realización de un estudio en profundidad, con el máximo rigor científico y la mayor extensión conceptual, de todos los aspectos de la Negociación Colectiva. Tal estudio, que se está realizando por el equipo dirigido por el Profesor Del Rey Guanter,

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, analizará todos los aspectos cualitativos de la Negociación Colectiva hasta el año 2000.

En su consecuencia, el actual informe viene a dividirse en seis epígrafes, de los que los dos primeros harán referencia, a modo de introducción, a las circunstancias concurrentes en el momento de inicio del proceso que habrán de incidir en su desarrollo; los epígrafes tercero, cuarto y quinto se refieren a la estructura y contenidos de la Negociación Colectiva y el sexto, finalmente, expone la situación del proceso sustitutorio de las Ordenanzas Laborales derogadas, en el que resulta relevante la negociación colectiva desarrollada para su consecución.

II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1999 Y SU DESARROLLO

1. El escenario de la negociación

a) El artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*LETT*) dispone que *los Convenios Colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*.

El Art. 85.3.b) de la *LETT*. determina la existencia de cuatro ámbitos, de inclusión preceptiva en los Convenios Colectivos: Ámbito personal, funcional, territorial y temporal. En su virtud, la Negociación Colectiva en España se ha venido estructurando en esos cuatro ámbitos tradicionalmente diferenciados. Cada uno de ellos determina agrupaciones diferenciadas de los Convenios Colectivos.

El ámbito temporal será, en todo caso, disponible por las partes negociadoras; no así los ámbitos personal, funcional y territorial, cuya disponibilidad estará, en todo caso, en función de la extensión de la legitimación de las partes negociadoras, que determinará la existencia de diversos grupos de convenios:

— En cuanto al ámbito personal, convenio general o convenio «franja», según afecte a todo el personal de una empresa o a grupo definido de trabajadores.

— En cuanto al ámbito funcional, no está aún desarrollado el «mapa de negociación», en el cual habrán de definirse las grandes unidades funcionales en que se apoye y cimiente la estructura de la Negociación Colectiva, una vez terminado el proceso de derogación y sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones Nacionales, y en

sustitución de los grandes sectores o ramas de actividad en los que se encuadraban las unidades de negociación según aquéllas.

En este contexto, el «mapa» de la estructura funcional puede articularse partiendo de la clásica gran división de la actividad económica: Sector primario, Sector secundario y Sector terciario, según se realicen actividades extractivas, transformadoras o de servicios. Sigue siendo habitual en la práctica estadística la agrupación en *CUATRO SECTORES* —Sector Agrario, Industria, Construcción y Servicios—; en *DIECISÉIS SECCIONES DE ACTIVIDAD* Y EN *CUARENTA Y CUATRO RAMAS DE ACTIVIDAD* (relacionados en el Epígrafe III, al estudiar la estructura.).

— En cuanto al ámbito territorial, ya es tradicional la existencia de convenios de ámbito estatal, interautonómico, autonómico, provincial y local.

La información estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales comprende un apartado de clasificación de Convenios Colectivos según su ámbito institucional, distinguiendo los Convenios de Empresa Privada, de los de Empresa Pública, subdividiendo estos últimos en Empresas de la Administración del Estado y de la Seguridad Social y los de Empresas de la Administración Autonómica y Local

b) Con esta amplitud estructural y por consiguiente con la multiplicidad de peculiaridades que concurren en tan variado esquema, la negociación colectiva en el año 1999 se desarrolla dentro de un marco socioeconómico orientado por los siguientes indicadores más característicos:

— El crecimiento del PIB, previsto para 1999 del 3,8% en términos reales se sitúa finalmente en el 3,7%, frente al 4,0% de 1998.

— Mayor nivel de crecimiento del consumo privado, situado en el 4,4% debido a la mejora en las expectativas del empleo y a su mayor estabilidad.

— El crecimiento del empleo se situó en el 4,6%, con aumento considerable de contratación indefinida.

— Cambia la tendencia de la inflación, cuya previsión, que fue modificada al alza hasta el 2,4%, se situó, finalmente, en el 2,9%, frente al 1,4 del año anterior.

2. Los objetivos de las partes

Los objetivos comunes de las partes negociadoras quedan definitivamente consensuados con la firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de abril de 1997, para los cuatro años de su vigencia, publicado en el BOE de 6 de junio de 1998. Destacan el fomento de la contratación indefinida entre las medidas de garantía de estabilidad en el empleo según el Acuerdo Interconfederal al efecto así como la racionalización y universalización de la negociación colectiva.

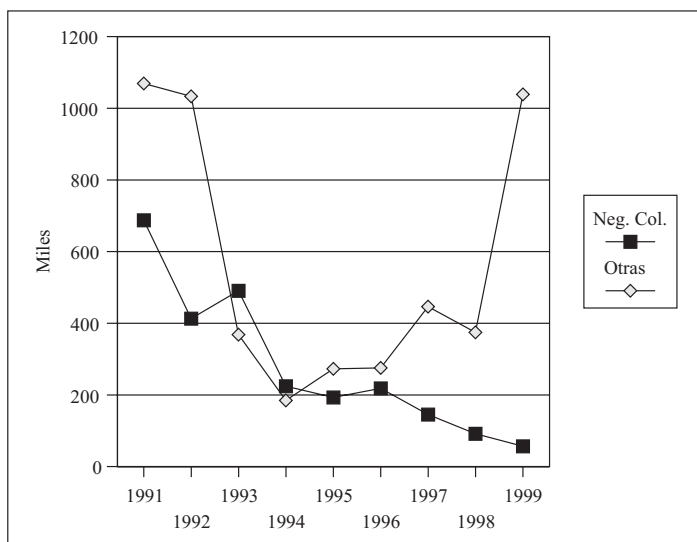
3. Escasa conflictividad negocial

No existe uniforme proporcionalidad de los datos correspondientes a participación en huelgas, tanto referidos a número de trabajadores como a jornadas perdidas, motivadas por el proceso de negociación colectiva respecto al resto de causas. En el siguiente cuadro (n.º 1) se compara el número de trabajadores participantes en huelgas durante los últimos nueve años por causas distintas a la negociación colectiva y las derivadas de ésta, observándose la considerable oscilación en uno y otro sentido en los distintos años, sin perjuicio de que la conflictividad por causa de la negociación colectiva es manifiestamente descendente en el período comparado, descenso que en 1999 sitúa el porcentaje en parámetros casi inapreciables.

Cuadro n.º 1

Número de participantes en huelgas según causa

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Neg. col	687.456	413.132	490.980	224.496	193.232	218.340	145.320	91.790	48.356
Otras	1.069.522	1.033.250	368.450	184.711	272.857	275.434	446.580	374.720	1.076.699
% neg.	39	29	57	55	41	44	25	20	4,95
% otras	61	71	43	45	59	56	75	80	95,05



III. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 1999

1. Identificación cuantitativa de la negociación

Se ofrece a continuación una panorámica actual de la Negociación Colectiva mediante el análisis de datos estadísticos que elabora y publica la *Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales* de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que constituyen la fuente de todos los cuadros que, salvo referencia expresa a alguna otra, figuran posteriormente. Se ha acudido también a otros datos recabados del Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y deducidos, por elaboración propia, de la publicación en los Boletines Oficiales territorialmente correspondientes, de los diversos Convenios Colectivos.

Cabe advertir que, respecto a la estructura de la Negociación Colectiva, este Informe del año 1999 mantiene, en líneas generales, la misma sistemática de los informes anteriores, en cuanto se utilizan los datos editados como avance correspondientes a los Convenios registrados hasta el 31 de mayo, de los que no se disponía hasta septiembre.

Antecedentes y evolución

A continuación se hace un análisis comparativo del volumen general de negociación, referido al número de Convenios y número de empresas y trabajadores afectados, incluidos pactos de eficacia limitada —según puntualización que se hace en nota explicativa de la publicación de los datos de la citada Subdirección General de Estadística—, dentro de los referidos años naturales según su evolución en los últimos diez años, en el siguiente

Los datos históricos anteriores ponen de manifiesto que durante los primeros años del período analizado se produjo una tendencia al alza del número de convenios negociados y de las empresas y trabajadores afectados, que se rompe en 1993, a partir del cual hay algunas oscilaciones al alza o baja según los parámetros considerados.

Estas oscilaciones, que no son exactamente equivalentes en los tres conceptos comparados (número, empresas y trabajadores) no son muy importantes en su aspecto cuantitativo, ni en términos absolutos ni porcentuales, dadas las elevadas magnitudes numéricas que se desarrollan; ello indica que el ritmo de negociación colectiva permanece ya muy estabilizado en su volumen numérico general; pues tales oscilaciones se manifiestan evidentemente coyunturales en función de los ámbitos personales de los convenios que corresponde renovar o establecer en el período del cómputo. Ratifica esta conclusión la comparación entre los datos numéricos de negociación colectiva con los correspondientes a encuestas de coyuntura laboral o afiliación a la

Cuadro n.º 2

Convenios, empresas y trabajadores afectados

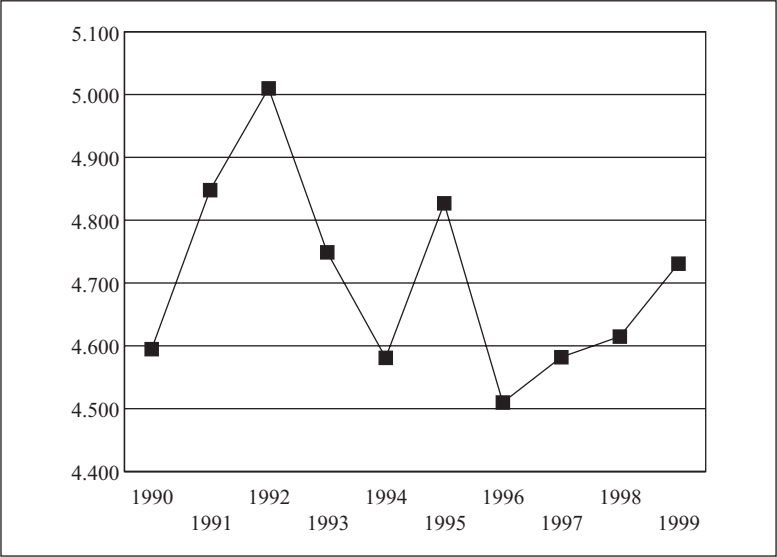
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
1990	4.595	1.037.906	7.623.867
1991	4.848	1.006.167	7.821.850
1992	5.010	1.055.084	7.921.935
1993	4.749	1.048.193	7.737.138
1994	4.581	970.714	7.502.120
1995	4.827	975.070	7.605.073
1996	5.028	1.027.460	8.128.193
1997	5.040	1.018.262	8.365.095
1998	5.091	1.077.587	8.750.577
1999	4.731	1.033.883	8.511.013

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos.

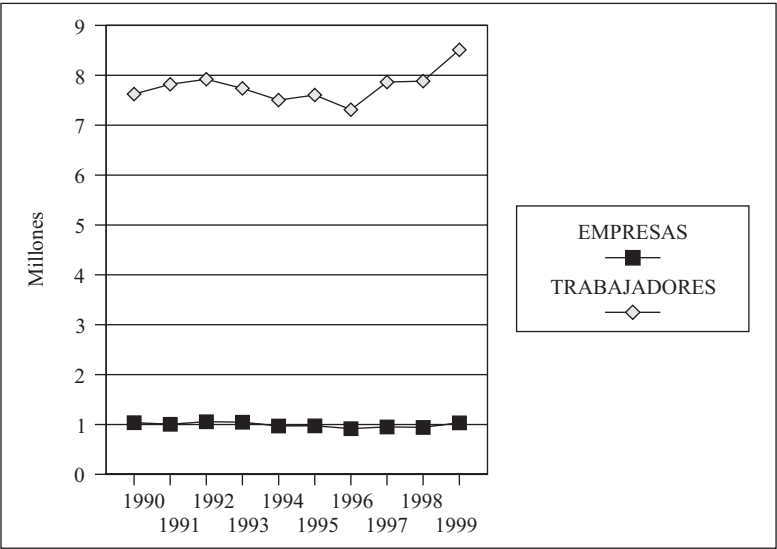
Nota: Los datos de 1999 son aún provisionales (obtenidos hasta mayo 2000).

Representación gráfica de la evolución 1990-1999

Número de convenios



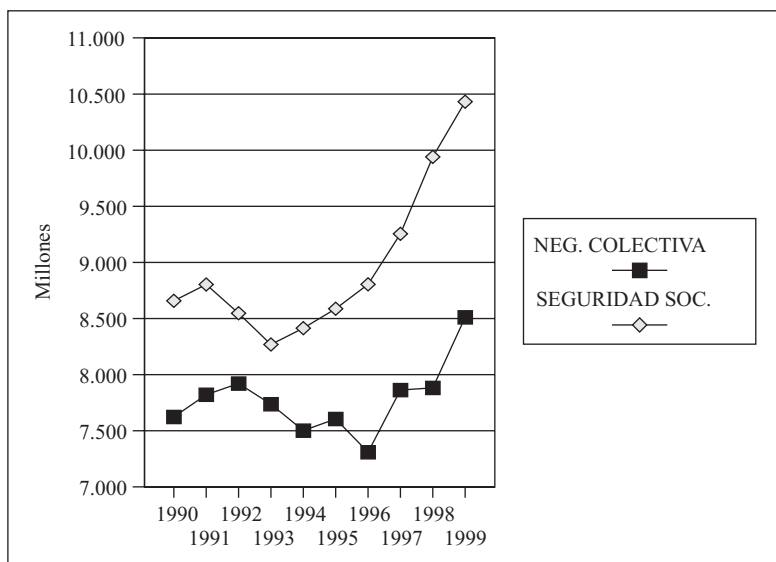
Número de empresas y trabajadores afectados



Seguridad Social. El aumento o descenso del número de trabajadores afectados por la Negociación Colectiva, según las cifras estadísticas anuales, no indica un aumento o disminución del ámbito personal negocial, pues la oscilación se debe a que los Convenios registrados en el período afecta a mayores o menores colectivos. De otra parte, es de señalar, a los efectos de valoración de la comparación de datos, que el aumento de afiliados a la Seguridad Social se refleja al día, mientras que los censos estadísticos de los convenios se mantienen en sus datos iniciales, sin aumentar según las nuevas incorporaciones de trabajadores. Esto puede explicar el aumento de la divergencia en las líneas del gráfico representativo, casi paralelas en años anteriores, como se refleja en el gráfico y cuadros siguientes.

Trabajadores afiliados y en alta al régimen general

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
8.803.033	8.547.876	8.269.435	8.414.760	8.587.534	8.805.254	9.255.280	9.940.326	10.431.100



Puede crear algún vacío de cobertura la reconversión de trabajadores a nuevas actividades o profesiones todavía no reguladas convencionalmente, sin que necesariamente tenga reflejo estadístico, en

cuanto tales trabajadores pueden seguir figurando incluidos en estadísticas según su anterior actividad.

2. Ámbitos de aplicación

2.1. Ámbitos temporal y organizativo

Según se puede apreciar en el cuadro n.º 3 siguiente, el número de los convenios con efectos económicos iniciados en el año 1999, establecidos con vigencia superior al año (plurianuales), 1.422 para 2.819.913 trabajadores, es notablemente superior al establecido para un año de vigencia, guardando similar diferencia el número de empresas y trabajadores afectados.

Cuadro n.º 3
Convenios, empresas y trabajadores afectados
Ámbito temporal y organizativo

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Total Convenios	4.731	1.033.883	8.511.013
Vigencia de un año	836	116.831	1.157.941
Vigencia superior al año.	1.422	352.619	2.819.913
Revisados.	2.473	564.433	4.533.159
Convenios de empresa	3.420	3.420	952.786
Vigencia de un año	606	606	82.391
Vigencia superior al año.	997	997	374.632
Revisados.	1.817	1.817	495.763
Convenios de otro ámbito	1.311	1.030.463	7.558.227
Vigencia de un año	230	116.225	1.075.550
Vigencia superior al año.	425	351.622	2.445.281
Revisados.	656	562.616	4.037.396

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estadística de Convenios Colectivos.

Se mantiene incrementada considerablemente la tendencia de años anteriores, en que los convenios plurianuales fueron más numerosos que los anuales. Asimismo se produce en este período un incremento en el número de revisiones, que llegan a ser de 2.473 frente a las 2.222 de 1998 y 2.016 de 1997, resultando considerablemente superior el número de trabajadores afectados por revisiones en este ejercicio.

2.2. *Ámbito territorial y organizativo*

Esta clasificación territorial se refleja en el siguiente

Cuadro n.º 4

Ámbito territorial y organizativo

(Entre los de « Otros ámbitos »
se cuentan los llamados de «GRUPO DE EMPRESA»)

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Ámbito organizativo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Provincial	Empresa	2.986	2.986	451.190
	Otro ámb.	1.160	800.252	4.566.697
	Total	4.146	803.238	5.017.887
Autonómico	Empresa	121	121	51.546
	Otro ámb.	58	42.803	499.159
	Total	179	42.924	550.705
Total comunidad		4.325	846.162	5.568.592
Interautonómico	Empresa	313	313	450.050
	Otro ámb.	19	399	41.272
Estatál	Sector	74	187.009	2.451.099
Total interautonómico		406	187.721	2.942.421
Totales generales		4.731	1.033.883	8.511.013

Del análisis del anterior cuadro se deducen conclusiones interesantes. De una parte, destaca la importancia de la negociación colectiva de ámbito provincial, no ya por el número de Convenios Colectivos de tal ámbito, sino, principalmente (y de ahí su efectiva preponderancia), por el número de empresas y trabajadores afectados, el 77,70% y el 58,96%, respectivamente, del total. Siguen en importancia numérica, por los trabajadores afectados, los Convenios sectoriales de ámbito estatal, con casi dos millones y medio de trabajadores afectados. Es de señalar que los Convenios de empresas que tienen ámbito estatal se contabilizan con los interautonómicos.

Se destaca la contabilización de los colectivos de las mayores empresas en el resultado estadístico de este ámbito estatal, dada la im-

portancia numérica que alcanza, pues el promedio de trabajadores por empresa en tal ámbito es de 13,11 frente a los 6,25 del promedio provincial sectorial. En este mismo párrafo cabe señalar que las empresas con Convenio Colectivo propio en ámbito que no excede de Comunidad Autónoma, en cómputo global, tienen un promedio de 161,81 trabajadores, muy considerablemente inferior al de las empresas de ámbito interautonómico, que llegan a un promedio de plantilla de 1.437,86 trabajadores por empresa.

Los datos que figuran en el siguiente cuadro n.º 5 son suficientemente significativos para conocer la participación de cada Comunidad Autónoma y Provincia en la negociación colectiva así como el grado de incidencia que tienen los convenios de ámbito superior en las propias Comunidades.

Cuadro n.º 5

Convenios, empresas y trabajadores afectados por Comunidades Autónomas y provincias

<i>Comunidades Autónomas y provincias</i>	<i>TOTAL CONVENIOS</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL NACIONAL	4.731	1.033.883	8.511.013
ANDALUCÍA	657	172.763	973.992
Almería	53	5.631	68.375
Cádiz	126	18.339	152.170
Córdoba	52	30.674	124.966
Granada	55	13.815	57.460
Huelva	55	4.620	93.513
Jaén	47	44.872	148.067
Málaga	112	31.294	182.596
Sevilla	124	23.406	133.529
Autonómicos	33	112	13.316
ARAGÓN	187	15.117	156.544
Huesca	27	2.351	16.318
Teruel	18	2.184	9.764
Zaragoza	136	10.500	128.838
Autonómico	6	82	1.624
ASTURIAS	116	19.783	116.125
Asturias	116	19.783	116.125
BALEARES	79	37.766	201.910
Baleares	79	37.766	201.910

Cuadro n.º 5 (cont.)

**Convenios, empresas y trabajadores afectados por Comunidades
Autónomas y provincias**

<i>Comunidades Autónomas y provincias</i>	<i>TOTAL CONVENIOS</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
CANARIAS	213	33.257	227.163
Las Palmas	105	18.495	120.833
S. C. de Tenerife	99	14.739	102.564
Autonómicos	9	23	3.766
CANTABRIA	117	8.531	58.332
Cantabria	117	8.531	58.332
CASTILLA-LA MANCHA	181	25.163	159.327
Albacete	33	8.157	35.902
Ciudad Real	45	7.296	59.861
Cuenca	24	3.255	13.625
Guadalajara	43	937	8.833
Toledo	31	5.314	37.586
Autonómicos	5	204	3.520
CASTILLA Y LEÓN	371	49.929	227.465
Ávila	23	4.073	14.398
Burgos	70	8.984	33.217
León	51	10.814	37.038
Palencia	41	2.379	13.228
Salamanca	37	6.830	32.520
Segovia	30	2.926	13.926
Soria	14	1.568	10.643
Valladolid	61	9.471	40.855
Zamora	33	2.189	16.823
Autonómicos	11	695	14.817
CATALUÑA	634	138.585	1.151.907
Barcelona	391	72.134	570.358
Gerona	56	11.775	73.330
Lerida	39	9.717	36.323
Tarragona	91	8.164	60.281
Autonómicos	57	36.795	411.615
COMUNIDAD VALENCIANA	364	76.888	619.580
Alicante	124	24.991	143.103
Castellón	55	22.386	57.116
Valencia	161	25.660	339.510
Autonómicos	24	3.851	79.851

Cuadro n.º 5 (cont.)

**Convenios, empresas y trabajadores afectados por Comunidades
Autónomas y provincias**

Comunidades Autónomas y provincias	TOTAL CONVENIOS		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
EXTREMADURA	81	34.084	161.818
Badajoz	35	19.739	90.612
Cáceres	41	14.332	70.551
Autonómicos	5	13	65
GALICIA	313	48.220	287.587
La Coruña	86	17.194	114.510
Lugo	39	4.609	24.784
Orense	38	3.425	20.378
Pontevedra	130	22.858	123.514
Autonómicos	20	134	4.401
MADRID	318	110.095	676.110
Madrid	318	110.095	676.110
MURCIA	107	25.282	155.078
Murcia	107	25.282	155.078
NAVARRA	102	11.053	94.275
Navarra	102	11.053	94.275
PAÍS VASCO	391	33.495	265.566
Álava	103	4.256	33.621
Guipúzcoa	85	14.870	104.810
Vizcaya	194	13.354	109.995
Autonómicos	9	1.015	17.140
RIOJA (LA)	56	5.105	28.160
Rioja (La)	56	5.105	28.160
CEUTA Y MELILLA	38	1.046	7.653
INTERAUTONÓMICOS	406	187.721	2.942.421

En el anterior Cuadro se observa que las Comunidades Autónomas con mayor número de convenios son, por este orden:

Andalucía, con 657; Cataluña, con 634; País Vasco con 391; Castilla y León, con 371; Comunidad Valenciana, con 364, y Madrid, con 318.

En cuanto al número de empresas afectadas por la negociación colectiva en 1999, los primeros lugares corresponden a las Comunidades Autónomas de Andalucía (172,763), Cataluña (138.585), Madrid (110,095) y Comunidad Valenciana (76,888).

Ateniéndonos al número de trabajadores afectados, en primer lugar se encuentra Cataluña, con 1.151.907, seguida de Andalucía, con 973.992, Madrid, con 676.110 y Comunidad Valenciana, con 619.580.

2.3. *Ámbito funcional*

Número de convenios colectivos y trabajadores afectados por ámbitos funcionales de sectores

Cuadro n.º 6

AÑO 1999

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	92	1.845	71	2.723	4.731
Trabajadores . .	639.877	2.667.180	915.671	4.288.285	8.511.013

Cuadro n.º 7

AÑO 1995

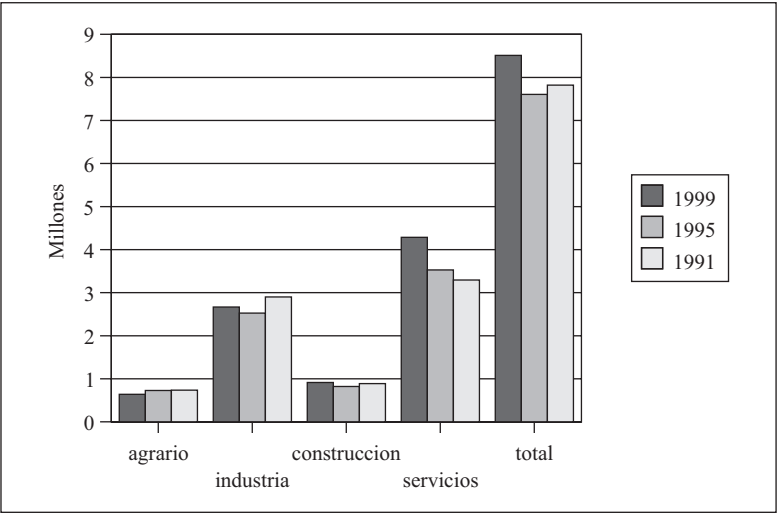
	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	83	1.925	74	2.745	4.827
Trabajadores . .	729.599	2.525.000	821.799	3.528.675	7.605.073

Cuadro n.º 8

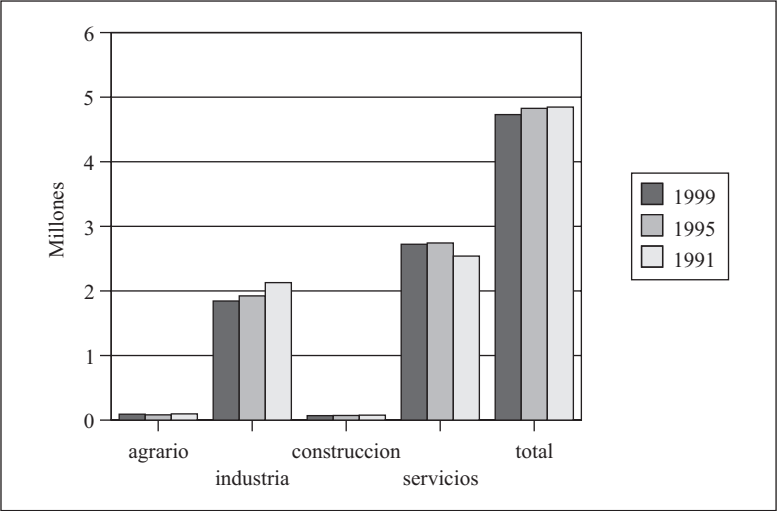
AÑO 1991

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número	98	2.129	79	2.542	4.848
Trabajadores . .	737.336	2.901.103	888.846	3.294.565	7.821.850

Trabajadores afectados



Número de Convenios



Estos datos reafirman las características de nuestra negociación colectiva por sectores económicos, puesta ya de manifiesto en los anteriores Informes, con las ligeras modificaciones que tienen lugar de un ejercicio a otro, de carácter meramente cuantitativo y coyuntural en función de las diversas magnitudes de las plantillas cuyos convenios corresponde renovar en el período, por razones puramente cronológicas, de vencimientos de vigencias y no estructurales de movilidad de personal.

a) El número de convenios negociados en 1999 en los sectores Agrario (92) y Construcción (71) es pequeño y afecta a un número de trabajadores muy próximo, aunque inversamente proporcional al número (639.877 y 915.671, respectivamente). En cuanto al número de trabajadores afectados, se mantiene la posición de los años anteriores, al volver a superar el sector de la Construcción al Agrario.

b) Los sectores Industria y Servicios aportan el mayor número de convenios, aumentando aun más la diferencia del número del sector Servicios (2.723) con respecto a los de sector Industria (1.845). Asimismo, en cuanto al número de trabajadores afectados, superando ya el sector servicios el 50% del total de trabajadores (manteniéndose la línea ascendente que se manifiesta en los gráficos, tanto respecto al número como respecto a los trabajadores afectados), frente a un 31% aproximado de la industria, no llegando al 11% del total los trabajadores de la Construcción ni al 10% del total los trabajadores del sector agrario.

Distribución por Secciones de Actividad

Descendiendo al nivel de las dieciséis secciones de actividad económica descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE 1993), el resultado de la negociación colectiva durante el año 1999 fue el siguiente

Cuadro n.º 9

Convenios, empresas y trabajadores afectados por secciones de actividad

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
0 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	76	84.296	633.464
1 Pesca	16	296	6.413
2 Industrias extractivas	71	701	26.967
3 Industria manufacturera	1.622	225.637	2.589.760
4 Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	152	614	50.453
5 Construcción	71	90.875	915.671
6 Comercio, reparac. vehículos motor y artíc. personales	552	245.547	1.380.617
7 Hostelería	144	162.084	588.522
8 Transporte, almacenamiento y comunicaciones	437	28.813	331.012
9 Intermediación financiera	44	2.580	327.218
10 Activ. inmobiliarias de alquiler serv. empresariales	282	34.457	812.140
11 Admón. pública. def. y S.S. organ. extraterritoriales.	354	344	179.276
12 Educación	61	23.243	220.284
13 Act. sanitarias veterinarias y Serv. Sociales.	152	5.526	206.976
14 Otras activ. Soc. Serv. a la Comunidad serv. personales	686	23.677	202.868
15 Hogares que emplean personal doméstico.	11	12.413	38.832
TOTAL NACIONAL	4.731	941.113	8.511.013

Distribución general por sectores y ámbito organizativo

Dentro del análisis del ámbito funcional de la estructura de la negociación colectiva del año 1999, es interesante conocer cuál ha sido el resultado de la negociación colectiva en los cuatro *sectores* de la producción a los que se han hecho referencia con anterioridad, resultados que se reflejan minuciosamente en los listados que distribuye la propia Subdirección General de Estadística, que se refunden en el cuadro n.º 10.

Cuadro n.º 10

De Convenios, empresas y trabajadores afectados por sectores. Ámbito organizativo

<i>Sector</i>	<i>Ámbito</i>	<i>Núm.</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Agrario	Empresa	39	39	1.849
	Sector	53	115.694	638.028
	Total	92	115.733	639.877
Industria	Empresa	1.392	1.392	393.802
	Sector	453	227.189	2.273.278
	Total	1.845	228.581	2.667.080
Construcción	Empresa	17	17	6.260
	Sector	54	90.579	909.411
	Total	71	90.596	915.671
Servicios	Empresa	1.972	1.972	550.875
	Sector	751	597.001	3.737.410
	Total	2.723	598.973	4.288.285

3. La representación sindical y empresarial actuante

Cuadro n.º 11

Composición de las Mesas de Negociación (Bancos sindicales)

<i>Representación</i>	<i>Ámbito</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Representantes</i>	<i>%</i>
CC.OO.	Empresa	1.875	813.519	6.141	35,12
	Otros	1.153	7.292.239	3.912	43,67
	Total	3.028	8.105.758	10.053	38,02
UGT	Empresa	1.893	816.194	5.974	34,12
	Otros	1.159	7.393.122	3.879	43,3
	Total	3.052	8.209.316	9.853	37,26
Otros Sindicatos	Empresa	1.007	628.354	2.987	17,08
	Otros	408	2.424.763	1.047	11,69
	Total	1.415	3.053.117	4.034	15,26
Grupo de trabajadores	Empresa	900	136.271	2.382	13,62
	Otros	33	55.278	120	1,34
	Total	933	191.549	2.502	9,46
TOTAL CONVENIOS		4.731	8.511.013	26.442	

Reviste interés analizar el grado de representación de las principales centrales sindicales en las mesas negociadoras. La información de los datos sobre representación se desglosa únicamente para los sindicatos más representativos a escala nacional, CC.OO. y UGT. En «otros sindicatos» se incluye fundamentalmente a sindicatos representativos en el ámbito de Comunidades Autónomas, ELA-STV y CIG, otros de ámbito nacional USO y CNT, y sindicatos específicos de sector o de empresa, así como los de cuadros profesionales. Dentro de «grupos de trabajadores» se incluyen a los independientes no afiliados a sindicatos.

La composición de las mesas negociadoras sigue caracterizándose en la negociación colectiva de 1999 por el notorio predominio de la presencia en las mismas de los dos sindicatos más representativos, de ámbito nacional, a los que pertenecieron el 75,28% de los miembros de las mesas negociadoras (10.053 representantes de CC.OO. —el 38,2%— y 9.853 representantes de UGT —el 37,26%—).

Los demás sindicatos han participado con el 15,26% de los miembros de las mesas de negociación y los grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno tuvieron el 9,46% del total de los representantes.

De otra parte, UGT ha participado en mesas de negociación en las que se han establecido Convenios Colectivos que afectan a 8.209.316 trabajadores, afectando, en los que ha intervenido CC.OO., a 8.105.758, lo que supone una participación de ambos Sindicatos en más del 90% de la negociación. Otros sindicatos han participado en negociaciones que afectan a 2.424.763 trabajadores, con leve descenso respecto al año anterior, y las representaciones unitarias han participado en negociaciones que han afectado a 191.549 trabajadores, cantidad también descendente.

La representación empresarial en los convenios de sector la vienen ostentando Asociaciones o Federaciones empresariales del Sector correspondiente, según ámbito funcional del Convenio, adscritas a CEOE, por lo que no cabe clasificación alguna.

4. Convenios extraestatutarios

Parece importante señalar que algún Convenio Colectivo tradicional puede quedar, en determinados periodos, con la cualidad de pactos de eficacia limitada por no haber reunido los requisitos formales que el Estatuto de los Trabajadores exige para reconocer su naturaleza

normativa *erga omnes*. En algunos supuestos, esta naturaleza es meramente circunstancial, pues en la próxima negociación puede alcanzar el quórum o subsanar la deficiencia que ocasionalmente lo han hecho extraestatutario, pudiendo tener, en tanto, aún careciendo de su eficacia normativa general, relevancia práctica por la vía de la suma de las adhesiones individuales, en el supuesto de que estas existan. La información estadística no los presenta separados, aun cuando publica relación anexa de los incluidos en dicha estadística.

Por ello, parece aconsejable, cuando menos, recordar que algunos Convenios Extraestatutarios relevantes tienen, o han tenido, tal naturaleza, por haber sido establecidos y depositados en la Dirección General de Trabajo o ante la Autoridad Laboral competente, como tales por las propias partes negociadoras, o bien por haber sido así calificados por resolución jurisdiccional en virtud del control de legalidad que establece el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Es de señalar que en el año 1999 se comprenden en la estadística de Convenios de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo, tres Convenios Intracomunitarios, que afectan a 5.250 trabajadores, dos interprovinciales, que afectan a 472 trabajadores y 21 Convenios provinciales, que afectan a 5.910 trabajadores.

IV. LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Selección de materias

Las materias objeto de negociación en Convenios Colectivos, según lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores pueden ser amplias. Muchas de ellas llegan a ser comunes en la generalidad de los Convenios, con independencia y además de las cláusulas que constituyen contenido mínimo obligatorio; otras serán más o menos coyunturales, según indicadores sociales o situación socioeconómica de las empresas o sectores; otras, por fin, serán especiales, referidas a actividades concretas propias del ámbito funcional que se regule. Según qué coyuntura, se puede hacer aconsejable un mayor seguimiento de la regulación de algunas de ellas, perdiendo interés general otras diversas.

En este caso, como materias más destacadas por su importancia cuantitativa en toda la Negociación Colectiva, de manera estructural y no meramente coyuntural, se han seleccionado en primer lugar el tratamiento de los salarios, del tiempo de trabajo, del empleo, de la salud laboral y de la igualdad de oportunidades, para posteriormente, en el

epígrafe siguiente, hacer referencia más sucinta a otras materias contempladas por la Negociación Colectiva en las relaciones laborales.

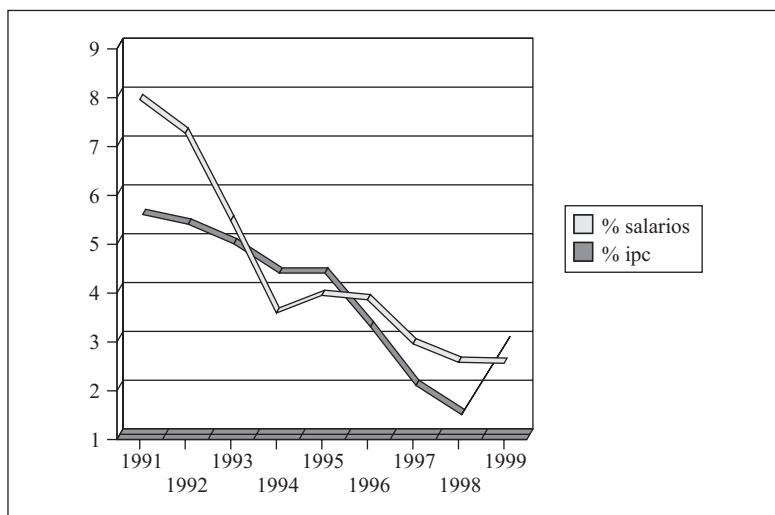
En su consecuencia, a continuación se inicia el estudio salarial, seguido de los tiempos de trabajo y los datos comparativos que relacionan los incrementos salariales y las jornadas pactadas, según los ámbitos funcionales de los Convenios registrados en el año.

2. Estructuras retributivas e incrementos salariales

Gráfico y cuadro n.º 12

Evolución de los incrementos salariales e IPC

Año	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
% salarios	7,96	7,27	5,48	3,59	3,94	3,82	2,87	2,56	2,56
% IPC	5,50	5,30	4,90	4,30	4,30	3,20	2,00	1,40	2,90



Como se puede apreciar, en los últimos años del período considerado se rompe la tendencia según la cual los incrementos salariales eran superiores a la inflación alcanzada. Esto sucedió especialmente en los años 1990, 1991 y 1992, con tasas de incremento salarial que superaron el índice de inflación en 2,46, 1,88 y 1,97 puntos respecti-

vamente. En 1993 el aumento salarial se situó 0,58 puntos por encima de la inflación alcanzada. La tendencia se rompió en 1994, año en que el aumento salarial se situó en 0,71 puntos por debajo de la inflación alcanzada. En 1995 el aumento salarial se situó en 0,36 puntos también por debajo; en 1996 vuelven a estar los incrementos salariales por encima del IPC, pese a ser inferiores a los de 1995, situación que viene a repetirse en 1997 y se mantiene en 1998. En 1999 el incremento salarial sigue con leve descenso, mientras que la inflación aumenta respecto a los dos años anteriores.

Incremento Salarial Según Secciones de Actividad y Ámbito Organizativo

Descendiendo a nivel de las quince secciones de actividad económica descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993, (CNAE 1993) el resultado de la negociación colectiva durante el año 1999 fue el siguiente:

Cuadro n.º 13

Convenios, empresas y trabajadores afectados e incrementos salariales por secciones de actividad

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% Salarios</i>
0 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura .	76	115.313	633.464	3,44
1 Pesca.	16	420	6.413	2,55
2 Industrias extractivas.	71	668	26.967	2,45
3 Industria manufacturera.	1.622	227.223	2.589.760	2,69
4 Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	152	690	50.453	2,83
5 Construcción	71	90.596	915.671	2,58
6 Comercio, reparac. vehículos motor y artíc. personales	552	273.905	1.380.617	2,68
7 Hostelería	144	181.827	588.522	2,57
8 Transporte, almacenamiento y comunicaciones	437	36.497	331.012	2,82
9 Intermediación financiera.	44	2.719	327.218	2,68
10 Activ. inmobiliarias de alquiler serv. empresariales	282	33.487	812.140	2,56
11 Admón. pública. def. y S.S. organ. extraterritoriales	354	358	179.276	1,89
12 Educación	61	21.599	220.824	2,15
13 Act. sanitarias veterinarias y Serv. Sociales	152	9.648	206.976	3,19
14 Otras activ. Soc. Serv. a la Comunidad serv. personales	686	25.163	202.868	4,83
15 Hogares que emplean personal doméstico	11	13.770	38.832	1,78
TOTAL NACIONAL	4.731	1.033.883	7.882.841	2,74

Cuadro n.º 14

**Convenios, empresas y trabajadores afectados.
Incrementos salariales, por Comunidades Autónomas y provincias**

<i>Comunidades Autónomas y provincias</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
TOTAL NACIONAL	4.731	1.033.883	8.511.013	2,74
ANDALUCÍA	657	172.763	973.992	3,07
Almería	53	5.631	68.375	2,67
Cádiz	126	18.339	152.170	2,47
Córdoba	52	30.674	124.966	2,16
Granada	55	13.815	57.460	2,6
Huelva	55	4.620	93.513	2,82
Jaén	47	44.872	148.067	5,64
Málaga	112	31.294	182.596	3,04
Sevilla	124	23.406	133.529	2,46
Autonómicos	33	112	13.316	2,54
ARAGÓN	187	15.117	156.544	2,68
Huesca	27	2.351	16.318	2,46
Teruel	18	2.184	9.764	2,78
Zaragoza	136	10.500	128.838	2,71
Autonómico	6	82	1.624	2,34
ASTURIAS	116	19.783	116.125	2,54
Asturias	116	19.783	116.125	2,54
BALEARES	79	37.766	201.910	3,1
Baleares	79	37.766	201.910	3,1
CANARIAS	213	33.257	227.163	2,7
Las Palmas	105	18.495	120.833	2,55
S. C. de Tenerife	99	14.739	102.564	2,89
Autonómico	9	23	3.766	2,35
CANTABRIA	117	8.531	58.332	3,14
Cantabria	117	8.531	58.332	3,14
CASTILLA-LA MANCHA	181	25.163	159.327	2,81
Albacete	33	8.157	35.902	2,96
Ciudad Real	45	7.296	59.861	3,07
Cuenca	24	3.255	13.625	2,7
Guadalajara	43	937	8.833	2,61
Toledo	31	5.314	37.586	2,38
Autonómicos	5	204	3.520	2,36
CASTILLA Y LEÓN	371	49.929	227.465	2,66
Ávila	23	4.073	14.398	3,11
Burgos	70	8.984	33.217	3,02
León	51	10.814	37.038	2,71
Palencia	41	2.379	13.228	2,28
Salamanca	37	6.830	32.520	2,57
Segovia	30	2.926	13.926	2,63

Cuadro n.º 14 (CONT.)

<i>Comunidades Autónomas y provincias</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
Soria	14	1.568	10.643	2,62
Valladolid	61	9.471	40.855	2,64
Zamora	33	2.189	16.823	2,52
Autonómicos	11	695	14.817	2,15
CATALUÑA	634	138.585	1.151.907	2,54
Barcelona	391	72.134	570.358	2,19
Gerona	56	11.775	73.330	2,39
Lérida	39	9.717	36.323	2,32
Tarragona	91	8.164	60.281	2,29
Autonómicos	57	36.795	411.615	3,1
COMUNIDAD VALENCIANA	364	76.888	619.580	2,66
Alicante	124	24.991	143.103	2,63
Castellón	55	22.386	57.116	2,8
Valencia	161	25.660	339.510	2,58
Autonómicos	24	3.851	79.851	2,98
EXTREMADURA	81	34.084	161.818	2,85
Badajoz	35	19.739	90.612	2,82
Cáceres	41	14.332	70.551	2,9
Autonómicos	5	13	655	1,59
GALICIA	313	48.220	287.587	2,77
La Coruña	86	17.194	114.510	3,04
Lugo	39	4.609	24.784	3,02
Orense	38	3.425	20.378	2,36
Pontevedra	130	22.858	123.514	2,54
Autonómicos	20	134	4.401	2,84
MADRID	318	110.095	676.110	2,51
Madrid	318	110.095	676.110	2,51
MURCIA	107	25.282	155.078	2,59
Murcia	107	25.282	155.078	2,59
NAVARRA	102	11.053	94.275	3,29
Navarra	102	11.053	94.275	3,29
PAÍS VASCO	391	33.495	265.566	2,34
Álava	103	4.256	33.621	2,72
Guipúzcoa	85	14.870	104.810	2,08
Vizcaya	194	13.354	109.995	2,33
Autonómicos	9	1.015	17.140	3,23
RIOJA (LA)	56	5.105	28.160	2,96
Rioja (La)	56	5.105	28.160	2,53
CEUTA Y MELILLA	38	1.046	7.653	2,59
INTERAUTONÓMICOS	406	187.721	2.942.421	2,79

Del análisis de los anteriores cuadros sobre los incrementos salariales según los distintos ámbitos, se deduce que el promedio de incremento salarial de 1999, del 2,74%, resultó algo inferior al IPC resultante, que se sitúa a final de año en el 2,90%.

El mayor porcentaje de incrementos se produce en los Sectores de Servicios a la Comunidad y Personales, seguido de Agricultura, con el 4,83% y 3,44% respectivamente. Los niveles inferiores tienen lugar en los Sectores del Servicio Doméstico y Administraciones, con el 1,78% y 1,89%, respectivamente.

Según el ámbito territorial, los superiores incrementos promedios se producen en las Comunidades autónomas de Navarra, 3,29%, seguido del 3,14% de Cantabria. Los inferiores tienen lugar en el País Vasco, con el 2,34%, seguido de Asturias y Cataluña, con el 2,54%. En ámbito provincial, el superior incremento se ha producido en Jaén, con el 5,64, y el inferior en Guipúzcoa, con el 2,08%.

Conviene puntualizar, para una mejor comprensión de la información estadística, que los datos publicados sobre incrementos salariales son los deducidos de la información contenida en las preceptivas hojas estadísticas que han de proporcionar las Comisiones Negociadoras a la Autoridad Laboral que registra el Convenio.

Cuadro n.º 15

Incrementos salariales según ámbito institucional

<i>Ámbito</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
Empresa privada	2.740	622.642	2,71
Empresa pública.	325	134.319	2,47
Admón. y Segurid. Soc.	13	115.157	1,81
Admón. Autonom. y Local	342	80.668	1,99
Total.	3.420	952.786	2,41

Según se observa, los convenios de la Empresa Pública, de la Administración Central del Estado y de la Seguridad Social y de la Administración Autonómica y Local, han experimentado en 1999 un menor incremento salarial que el de la empresa privada, consecuencia de la política de contención salarial llevada a cabo por el Gobierno para las Administraciones Públicas.

2.1. *Los «descuelgues» salariales*

El párrafo segundo del número 3 del artículo 82 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece una excepción a la general aplicabilidad de los Convenios Colectivos de ámbito superior al de empresa: «... podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación». Para ello, el propio Convenio deberá establecer «las condiciones y procedimientos» adecuados; en defecto de procedimiento preestablecido, la inaplicación podrá pactarse dentro de cada empresa o podrá plantearse ante la Comisión Paritaria del propio Convenio.

Como consecuencia de tal normativa legal y siendo así que entre los objetivos sindicales y empresariales para la Negociación Colectiva de 1999 figura contemplado este supuesto considerado como materia de las comprendidas entre las de contenido mínimo exigidas por el Estatuto de los Trabajadores, viene generalizándose el establecimiento de estas normas, ya contenidas en 574 Convenios Colectivos, que afectan a 4.195.482 trabajadores.

Sin perjuicio de las diferencias que existen en su regulación en los distintos Convenios, cabe deducir unos requisitos procedimentales comunes para la viabilidad del «descuelgue»:

- Petición por parte de la Dirección, dirigida a los representantes de los trabajadores en la Empresa al tiempo que a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

- Período de consultas y negociaciones, para establecer un régimen salarial distinto.

- Acreditar documentalmente las causas justificativas.

- Si hay acuerdo en la negociación se notificará a la Comisión Mixta del Convenio el régimen salarial establecido.

- Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes puede plantear la cuestión ante la Comisión Paritaria; se puede someter la cuestión a decisión de árbitro designado de acuerdo entre las partes.

2.2. *Aspectos relativos a la estructura salarial*

El número 3 del artículo 26 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como la Disposición Adicional cuarta del mismo reconducen a la negociación colectiva el establecimiento de la estructura salarial que en cada supuesto puedan las partes negociadoras esti-

mar conveniente, una vez perdidas las vigencias del Decreto de Ordenación del Salario y de la Ley 11/1994, que modificó determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y mantuvo transitoriamente el reconocimiento de conceptos retributivos. Por tanto, resulta de especial interés el tratamiento que los Convenios Colectivos den a este concepto, antes casi indisponible convencionalmente. No obstante, sigue predominando la regulación del salario base por unidad de tiempo, a su vez base habitual para el cálculo de los diversos complementos. Es inapreciable el número de convenios que establecen base distinta, como unidad de obra. Los incentivos establecidos no vienen a responder a criterios organizativos o de mejoras de productividad, limitándose a simples declaraciones de intenciones o arrastrando las clásicas regulaciones contenidas en las viejas Ordenanzas Laborales.

Es de destacar que se trata de una de las materias reguladas en el Convenio Interconfederal de Cobertura de Vacíos. Se contienen cláusulas sobre estructura salarial en 2.909 Convenios Colectivos, que afectan a 5.045.194 trabajadores, aunque en gran parte de ellos sigan manteniéndose criterios anteriores.

2.3. *Los derechos económicos (antigüedad)*

Se mantiene un cierto consenso respecto al carácter restrictivo que en la actualidad parece tener, quedando en muchos casos congelado en su cuantía; en otros supuestos se reconoce como derecho adquirido a la actual plantilla, en la cuantía fijada en fecha determinada, sin perjuicio de su revisión en iguales supuestos que el salario base o se establece un complemento general que se incluye en el salario anual. Dado que las estadísticas laborales no contemplan este complemento de manera específica, su análisis tanto cuantitativo como cualitativo exigiría un seguimiento de Negociación Colectiva que excede de las posibilidades de este informe.

3. El tiempo de trabajo

Jornada pactada

Datos generales

La jornada media anual pactada en los convenios de 1999, registrados hasta el 31 de mayo de 2000, se situó en 1765,00 horas, algo inferior a la de los años precedentes (1.766,6 y 1.767,83), mantenién-

dose, pues, la tendencia decreciente, aunque hay que tener en cuenta la provisionalidad de los datos correspondientes a 1999.

En el cuadro N.º 16 figura la evolución de la jornada anual media pactada en la negociación colectiva durante el período 1989-1999.

Cuadro n.º 16
Evolución de la jornada pactada

<i>Años</i>	<i>Jornada anual (n.º de horas)</i>	<i>Variación interanual (n.º de horas)</i>
1989	1.772,20	-6,61
1990	1.769,73	-2,47
1991	1.768,01	-1,72
1992	1.766,60	-1,41
1993	1.763,54	-2,8
1994	1.763,47	-0,07
1995	1.765,91	2,44
1996	1.767,46	1,55
1997	1.767,83	0,47
1998	1.766,61	-1,22
1999	1.764,96	-1,67

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia.*

Las jornadas, que habían sufrido considerables reducciones a partir de 1983, en que se alcanzó el promedio de 1.845 horas, llegan a situarse en 1.763,5 horas en 1994, para cambiar de nuevo a sentido ascendente a partir de 1995, hasta 1997, si bien tal cambio de sentido no se produce por un real aumento de las jornadas anteriormente pactadas en los Convenios que se revisan, sino que se deriva, de una parte, del establecimiento de nuevos convenios con jornada más extensa y, de otra, de considerable aumento de los censos de trabajadores afectados por convenios de superior jornada. Igual mecanismo a la baja concurre cuando unos y otros son de jornada inferior, con el consiguiente descenso promedio, lo que viene a cambiar el promedio estadístico en uno u otro sentido. Por ello, la variación producida en 1999 puede estimarse puramente coyuntural respecto a las cifras precedentes.

3.1. Duración y distribución de la jornada. Jornadas según ámbito funcional. Datos por sectores

Cuadro n.º 17

Año 1999

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número. .	96	1.913	74	2.848	4.931
Trabajad..	646.397	2.695.532	928.346	4.534.349	8.804.624
Jornada . .	1.773	1.771,03	1.761,02	1.760,08	1.765

Cuadro n.º 18

Año 1994

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número. .	90	1.863	75	2.553	4.581
Trabajad..	648.008	2.546.674	837.445	3.469.993	7.502.120
Jornada . .	1.739,3	1.784,1	1.776,9	1.749,6	1.763,5

Cuadro n.º 19

Año 1990

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número. .	79	2.042	77	2.397	4.595
Trabajad..	753.923	2.851.882	763.078	3.254.984	7.623.867
Jornada . .	1.781,5	1.793,8	1.801,4	1.738,5	1.769,7

Cuadro n.º 20

**Convenios, empresas y trabajadores afectados
y jornada por secciones de actividad**

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Jornada</i>
0 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura.	76	115.313	633.464	1.772,32
1 Pesca	16	420	6.413	1.813,81
2 Industrias extractivas	71	668	26.967	1.689,91
3 Industria manufacturera.	1.622	227.223	2.589.760	1.773,68
4 Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	152	690	50.453	1.698,83
5 Construcción	71	90.596	915.671	1.761,24
6 Comercio, reparac. vehículos motor y artíc. personales	552	273.905	1.380.617	1.798,36
7 Hostelería	144	181.827	588.522	1.802,17
8 Transporte, almacenamiento y comunicaciones.	437	36.497	331.012	1.763,28
9 Intermediación financiera	44	2.719	327.218	1.715,01
10 Activ. inmobiliarias de alquiler serv. empresariales.	282	33.487	812.140	1.796,58
11 Admón. pública. def. y S.S. órgan. extraterritoriales	354	358	179.276	1.676,74
12 Educación	61	21.599	220.824	1.416,44
13 Act. sanitarias veterinarias y Serv. Sociales.	152	9.648	206.976	1.783,34
14 Otras activ. soc. serv. a la Comunidad serv. personales.	686	25.163	202.868	1.721,46
15 Hogares que emplean personal doméstico.	11	13.770	38.832	1.822,8
TOTAL NACIONAL	4.731	1.033.883	8.511.013	1.764,96

El promedio de jornada más extensa está en la Sección de Pesca, con 1.813,81 horas-año, y continúa siendo la jornada más baja la de Educación, con 1.416,44 horas/año.

Distinguiendo entre convenios de ámbito de empresa y los de ámbito superior, la jornada media anual pactada en 1999, en horas/año, fue la siguiente:

Cuadro n.º 21

Jornada media pactada según ámbito organizativo

<i>Ámbito</i>	<i>Revisados</i>	<i>Firmados</i>	<i>Total</i>
Empresa	1.716,15	1.719,95	1.717,97
Superior	1.768,94	1.773,12	1.770,89
Total	1.763,16	1.767,01	1.764,96

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Los datos anteriores permiten apreciar la diferencia que existe entre la jornada pactada en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior, siendo mayor en éstos, como viene siendo tradicional, si se recuerdan las diferencias observadas en años anteriores. En los Convenios de empresa es inferior la jornada establecida en los convenios firmados a la que existía en las revisiones; por el contrario, en los Convenios de ámbito superior es muy similar la jornada en unos y otros.

3.2. *El tiempo de trabajo extraordinario*

De los 4.731 Convenios Colectivos establecidos en 1999, 3.160, es decir, el 66,8% de los Convenios, contienen cláusulas referentes a horas extraordinarias, con 5.771.355 trabajadores afectados por estas cláusulas.

En cuanto al contenido de las cláusulas, en 452 Convenios se eliminan las horas extraordinarias, en 124 se reduce el número establecido en anterior convenio y en 168 se reduce el número autorizado en relación al tope legal.

Es de señalar que el párrafo tercero del apartado 5.º de la estipulación IV del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva proclama expresamente que la realización de horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias perjudica claramente la creación de empleo, por lo que recomienda, en el párrafo siguiente, su reducción a través de los Convenios Colectivos nacionales así como su compensación por tiempo de descanso.

Incremento salarial y jornada pactada, según ámbito funcional

Datos por sectores

Cuadro n.º 22

Año 1999

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número . . .	92	1.845	71	2.723	4.731
Trabajad. . .	639.877	2.667.180	915.671	4.288.285	8.511.013
Incremento .	3,43	2,69	2,58	2,71	2,74
Jornada . . .	1.773	1.771	1.761	1.761	1.765

Cuadro n.º 23

Año 1994

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número. . . .	90	1.863	75	2.553	4.581
Trabajad. . .	648.008	2.546.674	837.445	3.469.993	7.502.120
Incremento .	4,63	3,65	3,44	3,39	3,59
Jornada	1.739,3	1.784,1	1.776,9	1.749,6	1.763,5

Cuadro n.º 24

Año 1990

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Total</i>
Número. . . .	79	2.042	77	2.397	4.595
Trabajad. . .	753.923	2.851.882	763.078	3.254.984	7.623.867
Incremento .	8,65	8,11	8,77	8,33	8,33
Jornada	1.781,5	1.793,8	1.801,4	1.738,5	1.769,7

El estudio de los precedentes datos sectoriales nos pone de manifiesto que en 1990 el promedio de incremento salarial fue superior en el Sector de la Construcción e inferior en Industria. En 1994 y en 1999 es mas alto en el Agrario e inferior en Servicios, incrementándose en este último sector el número de horas de la jornada anual, al contrario que ocurre en los Sectores de Industria y Construcción.

4. Cláusulas sobre empleo

Las Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo recogen comprendidas en tal epígrafe las cláusulas que se refieren a creación neta de empleo, mantenimiento del empleo, creación de empleo por jubilaciones anticipadas, conversión de empleo temporal en fijo, cláusulas sobre contratación, movilidad geográfica, movilidad funcional, definición y funciones de grupos profesionales y otras relativas al empleo, cuyas magnitudes se reflejan en el siguiente

Cuadro n.º 25
Cláusulas sobre empleo

Cláusulas	Ámbito	Convenios	Trabajadores	% (1)
Creación neta	Empresa	145	111.614	11,71
	Otros	28	332.067	4,39
	Total	173	443.681	5,21
Mantenimiento de empleo	Empresa	292	146.657	15,39
	Otros	65	482.584	6,38
	Total	357	629.241	7,39
Creación por jubilaciones anticipadas	Empresa	282	92.086	9,66
	Otros	215	1.890.946	25,02
	Total	497	1.983.032	23,3
Conversión en fijo	Empresa	422	283.223	29,73
	Otros	212	1.664.698	22,02
	Total	634	1.947.921	22,89
Contratación	Empresa	872	497.583	52,22
	Otros	695	4.674.040	61,84
	Total	1.567	5.171.623	60,76
Movilidad geográfica	Empresa	270	313.806	32,94
	Otros	136	1.606.393	21,25
	Total	406	1.920.199	22,56
Movilidad funcional	Empresa	503	3.726.478	39,11
	Otros	141	1.379.140	18,25
	Total	644	1.751.787	20,58
Otras relativas al empleo	Empresa	278	184.985	19,42
	Otros	142	1.245.861	16,48
	Total	420	1.430.846	16,81
Total cláusulas sobre empleo	Empresa	1.735	746.496	78,35
	Otros	851	5.616.823	74,31
	Total	2.586	6.363.319	74,77

(1) % sobre número total de trabajadores afectados por la Negociación Colectiva en el ámbito correspondiente.

Se observa que cláusulas sobre empleo se contienen en 2.586 Convenios Colectivos de los 4.731 establecidos, resultando afectados por ellas 6.363.319 trabajadores, es decir el 74,77% del total de trabajadores. Las cláusulas mas repetidas son las que regulan la contratación, seguidas de la movilidad funcional y conversión de empleo temporal en fijo.

5. Salud laboral

Considerando la materia desde su aspecto estadístico, cabe señalar que el número de Convenios Colectivos establecidos en el año 1999 que contienen cláusulas sobre la materia aumenta de forma considerable en relación con años precedentes llegando a comprenderse en el 78,8 del total de los Convenios, afectando al 59,4% del total de los trabajadores.

El siguiente Cuadro n.º 26 y gráfico reflejan la evolución de la inclusión de regulación de la salud laboral en los Convenios Colectivos de los últimos años.

Dentro del concepto de Salud Laboral se distinguen, estadísticamente, los siguientes grupos de cláusulas, que se reflejan, con número de Convenios y de trabajadores, en el Cuadro 27.

6. Igualdad de oportunidades

La no discriminación por razones de sexo viene preconizada en el artículo 14 de la Constitución, a todos los efectos, y en el aspecto específicamente laboral viene ordenada en el artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, y para su más estricto cumplimiento, viene siendo objeto de frecuente regulación en inferiores niveles normativos. En su consecuencia, es también objetivo prioritario en la Negociación Colectiva.

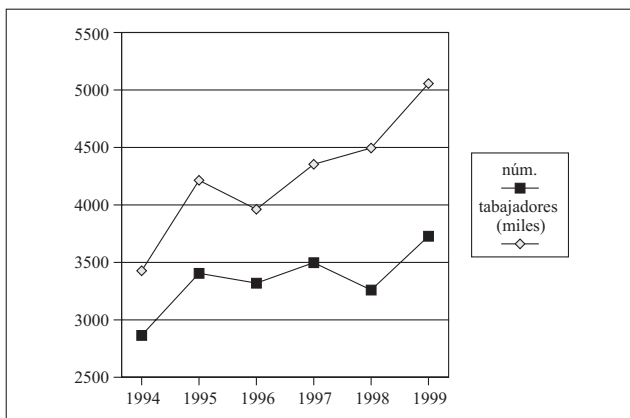
Las Estadísticas Laborales recogen el reflejo convencional de esta materia entre «Otros temas objeto de negociación», no obstante la entidad diferenciada que manifiesta en el ámbito de las relaciones laborales.

El siguiente cuadro número 28 refleja la evolución del tratamiento convencional de esta materia en los años precedentes:

Cuadro n.º 26

Número de Convenios y trabajadores afectados por cláusulas sobre salud laboral

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Núm.	2.685	3.405	3.319	3.498	3.260	3.728
Trabajadores .	3.427.859	4.214.365	3.962.949	4.354.359	4.495.573	5.056.020



Cuadro n.º 27

Cláusulas sobre salud laboral

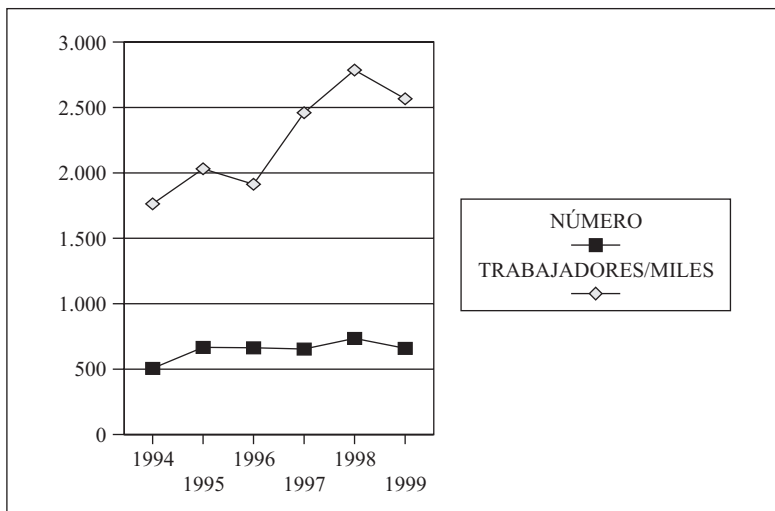
	Ámbito	Convenios	Trabajadores	% (1)
Existencia Comité Seguridad y Salud	Empresa	2.237	843.081	88,49
	Otros	314	2.185.749	28,92
	Total	2.551	3.028.830	35,59
Programas de prevención de riesgos	Empresa	1.481	504.312	52,93
	Otros	190	1.015.124	13,43
	Total	1.671	1.519.436	17,85
Cursillos Seguridad e Higiene	Empresa	1.379	514.063	53,95
	Otros	145	804.987	10,65
	Total	1.524	1.319.050	15,5
Reconocimiento médico anual	Empresa	2.503	617.998	64,86
	Otros	630	3.001.670	39,71
	Total	3.133	3.619.668	42,53
Reconocimiento ginecológico	Empresa	495	248.559	26,09
	Otros	112	436.061	5,77
	Total	607	684.620	8,04
Total salud laboral	Empresa	2.951	898.832	94,34
	Otros	777	4.157.188	55
	Total	3.728	5.056.020	5,941

(1) % de los trabajadores del total del ámbito correspondiente.

Cuadro n.º 28

No discriminación o promoción de igualdad de sexo

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Número	506	667	663	654	735	659
Trabajadores	1.673.522	2.031.266	1.913.857	2.460.761	2.786.665	2.567.906
% de trabajadores	24,25	26,71	26,18	31,29	31,85	30,17



V. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las cláusulas más generales en el conjunto de los Convenios Colectivos establecidos en 1999, sin considerar, por supuestos, las ya estudiadas en el epígrafe anterior como más destacadas, son las que se refieren a Complementos de Prestaciones Sociales y Actividad Sindical, seguidas de Complementos de Prestaciones. Se contabilizan igualmente una serie de cláusulas especiales, recogidas en las estadísticas sobre Negociación Colectiva de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales bajo el epígrafe común de «*Otros temas objeto de negociación*», entre las que destacan por su importancia numérica las relativas a «Incentivos ligados a la productividad», «Incentivos de asistencia». Se agrupan aquí, igualmente, «Indem-

nización al trabajador por no renovación de contrato», «Participación de los trabajadores en la organización del trabajo», «Existencia de salario mínimo de Convenio», «Implantación nuevas tecnologías», «Servicios de Comedor», «Transporte de los trabajadores», etc., todas ellas con menor incidencia general que las citadas en primer lugar. En este apartado, toma cada vez mayor relevancia el tratamiento de «*Procedimientos para solución de controversias*», materia contenida en 1.964 Convenios que afectan a 4.235.941 trabajadores. Se recuerda que en este apartado de «Otros temas objeto de negociación» se contabilizan los datos referidos a Igualdad de Oportunidades, bajo el epígrafe de «No discriminación y promoción de igualdad de sexo», considerado en este estudio de forma diferenciada en el anterior apartado.

VI. CONCLUSIONES

Con lo anteriormente expuesto queda reflejada la panorámica cuantitativa de la negociación colectiva desarrollada en 1999, según los datos recogidos hasta el 31 de mayo de 1999 como avance y, por tanto, aún provisionales.

Su estructura se mantiene en parámetros similares a años precedentes. Según sus ámbitos, destaca el superior número de convenios de empresa, 3.420 frente a 1.311 de ámbito superior; sin embargo, los convenios de ámbito superior al de empresa afectan a más del 99% de las empresas y a más del 88% de los trabajadores.

Según ámbito temporal, es bastante superior el número de convenios establecidos con vigencia de más de un año, 1.422 frente a 836 de vigencia anual. Los convenios revisados vienen a ser un número muy próximo a los establecidos con uno o dos años de vigencia, siendo los trabajadores afectados aproximadamente la mitad por revisiones y la mitad por nuevas negociaciones.

Según ámbito territorial, predominan muy destacadamente los convenios de ámbito provincial, tanto por número, como por empresas y trabajadores afectados, aun cuando los convenios estatales de ámbito superior a empresa, de reducido número, llegan a comprender a más de 28% del total de trabajadores.

En cuanto a su ámbito funcional, es mayor el número de convenios del Sector Servicios, afectando globalmente a mayor número de empresas y de trabajadores; sin embargo, a nivel de sección de actividad destaca considerablemente la Industria Manufactura.

En cuanto al contenido, como cláusulas más abundantes en los Convenios figuran, en primer lugar, las referidas a complementos de prestaciones sociales y a salud laboral, aunque en este último caso ello no quiere decir que sean cláusulas novedosas.

Se nota sensiblemente el acercamiento de la duración de la jornada en los cuatro sectores de la Producción. En 1990 entre Servicios y Construcción había 62,9 horas de diferencia; en 1994 había entre Servicios y Construcción 27,3 horas; en 1999 entre Servicios e Industria hay 11 horas de diferencia llegando respecto a Construcción a menos de una hora de diferencia, aunque con el Sector Agrario mantiene una diferencia de 13 horas..

El empleo tiene tratamiento en 2.586 Convenios con 6.363.319 trabajadores afectados, lo que supone el 74,77% del total de trabajadores; considerablemente superior al de años precedentes. La conversión de empleo temporal en fijo se incrementa: se contempla en 634, afectando en total a 1.947.921 trabajadores, lo que supone un 22,89% del total de trabajadores, frente al 9,89 del año 1997.

Respecto a la Salud Laboral, es de señalar que aumenta, a ritmo ligeramente superior al de años precedentes. La exhaustiva regulación reglamentaria no impide que el tratamiento de la materia en los Convenios pueda desarrollarse para su total adaptación a la nueva normativa.

En cuanto a las cláusulas para igualdad de oportunidades, es de destacar que si bien de una parte los datos estadísticos muestran una progresiva inclusión de este tipo de cláusulas, de otra hay que señalar el carácter genérico que en muchos casos tienen, incluso de mera remisión a la normativa legal.

Dado el programa de estudios cualitativos que sobre la Negociación Colectiva se está realizando, por iniciativa de esta CCNCC, el presente informe se contrae a un avance puramente cuantitativo de la Negociación Colectiva y su evolución estadística. Los juicios de valor y conclusiones cualitativas se reservan para los previstos estudios, de inminente publicación.

Madrid, septiembre de 2000

El Secretario de la Comisión Consultiva

JOSÉ REINOSO CEBALLOS

V.º B.º: El Presidente de la Comisión Consultiva

JUAN GARCÍA BLASCO

ANEXO

PROCESO SUSTITUTORIO DE LAS ORDENANZAS LABORALES

SITUACIÓN EN NOVIEMBRE DE 2000 DEL PROCESO
SUSTITUTORIO DE LAS 70 ORDENANZAS
Y REGLAMENTACIONES PRORROGADAS TOTAL
O PARCIALMENTE POR ORDEN DE 28 DE DICIEMBRE
DE 1994 («BOE» DEL 29) HASTA 31 DE DICIEMBRE
DE 1995, FECHA EN QUE QUEDAN TODAS
DEFINITIVAMENTE DEROGADAS

GRUPO 1

ORDENANZAS LABORALES Y REGLAMENTACIONES DE TRABAJO CUYO
PROCESO DE SUSTITUCIÓN SE HA DE ENTENDER CERRADO

A) Por considerar la comisión de seguimiento del AIOR y la CCNCC que no plantean problemas de vacíos de regulación

- OR-13.0 Industria de la Cinematografía (Distribución y Producción).
- OR-15.0 Compañía de Coches Cama y Grandes Expresos Europeos.
- OR-17.0 Empresas de Contratas Ferroviarias.
- OR-22.0 Empresa Nacional BAZÁN.
- OR-23.0 Espectáculos Taurinos-Corridas de Toros y Novillos.
- OR-27.0 Ferrocarriles de uso público no integrados en RENFE.
- OR-28.0 Fotográficas.
- OR-30.0 Fundación Generalísimo Franco.
- OR-39.0 Metropolitano de Madrid.
- OR-44.0 Pesca Marítima de Arrastre.
- OR-46.0 Pesca Marítima.
- OR-50.0 Piel (Curtido y Calzado).
- OR-54.0 Practicantes y Matronas de Asistencia Médico-Farmacéutica.
- OR-61.0 Industrias de la Resina.
- OR-64.1 Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folclore (Circo).

B) Por haber alcanzado las partes acuerdo sustitutorio

- OR-03.0 Manipulado y Envasado de Agrios.
(Acuerdo de 3-7-97. «BOE» 17-2-99).
- OR-05.1 Industrias de la Alimentación. Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados.
(«BOE» 11-3-96).
- R-05.2 Industrias de la Alimentación.- Pastas Alimenticias.
(«BOE» 10-5-96).
- OR-07.0 Industria Azucarera.
(CONVENIO «BOE» 24-04-97).
- OR-08.1 Baños y Aguas Mineromedicinales. Balnearios.
(Incluidos en el Acuerdo Estatal de Hostelería).
- OR-07.0 Banca Privada.
(«BOE» 27-2-1996).
- OR-09.0 Bebidas Refrescantes.
- OR-10.0 Agencias Distribuidoras de Butano.
(«BOE» 10-4-1996).
- OR-14.0 Comercio.
(«BOE» 9-4-1996).
- OR-16.2 Construcción (Sector Cementero).
- OR-16.2 Construcción. Derivados del Cemento.
(Convenio Nal. «BOE» 27-8-96).
- OR-16.3 Construcción. Sector Pizarra.
(Convenio «BOE» 10-4-97).
- OR-16.6 Construcción. Vidrio y Cerámica.
(«BOE» 4-3-1996).
- OR-18.0 Cooperativas de Crédito.
(«BOE» 10-6-1996).
- OR-19.0 Industrias del Corcho.
(«BOE» 27-5-1996).
- OR-20.1 Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos. Amarradores.
(Convenio Nal. «BOE» 2-8-96).
- OR-24.3 Espectáculos y Deportes-Exhibición Cinematográfica.
(Convenio Nac. «BOE» 27-01-99).
- OR-26.0 Estaciones de Servicio.
(Acuerdo de 11-12-1995).
- OR-32.0 Hostelería.
(Acuerdo Estatal «BOE» 2-8-96).
- OR-34.0 Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras.
(«BOE» 7-3-1996).
- OR-35.0 Industrias de la Madera.
(«BOE» 20-6-1996).

- OR-37.0 Industria Metalgráfica.
(«BOE» 22-10-96).
- OR-41.1 Oficinas y Despachos-Agencias de Viaje.
(Convenio Nal.
«BOE» 1-3-1996).
- OR-41.2 Oficinas y Despachos-Empresas Consultoras de Planificación.
(Convenio Nal. «BOE» 1-9-1995).
- OR-41.4 Oficinas y Despachos-Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero (LEASING Y FACTORING).
(Convenio Nal. 27-2-1996).
- OR-41.5 Oficinas y Despachos-Gestorías Administrativas.
(«BOE» 20-6-1996).
- OR-41.6 Oficinas y Despachos-Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos y Delineantes.
(Convenio Nal.- «BOE» 20-7-1995).
- OR-42.0 Industria de la Panadería.
(Convenio Marco «BOE» 8-10-98. Laudo arbitral sobre antigüedad, Anexo).
- OR-43.0 Peluquerías de Señoras y Caballeros, Inst. Belleza y Gimnasios.
(«BOE» 30-5-97).
- OR-49.1 Pesca Marítima en Buques Congeladores de Marisco.
(Convenio Nal. «BOE» 27-2-1996).
- OR-55.1 Prensa no diaria.
(Convenio Nal. «BOE» 6-11-1996).
- OR-58.0 Empresas de Publicidad.
(Firmado Convenio con fecha 14-9-98.- «BOE» 2-12-98).
- OR-62.0 Industria Salinera.
(Convenio Nal. «BOE» 2-5-97).
- OR-63.0 Seguros y Capitalización (Entidades Aseguradoras y Mutuas).
(preacuerdo de 30 octubre 1996).
- OR-63.1 Seguros y Capitalización (Agentes y Corredores de Seguros).
(«BOE» 16.3.99).
- OR-64.2 Profesionales Teatro, Circo, Variedades y Folclore (Teatro) Madrid.
- OR-65.0 Industria Textil.
(«BOE» 16-5-1996).
- OR-68.2 Transporte por Carretera. Aparcamientos.
(«BOE» 11-3-98).
- OR-68.3 Transporte por Carretera (Autopistas).
(Convenios de cada una de las Empresas del Sector).

- OR-68.5 Transporte por Carretera. Mercancías.
(«BOE» 29-1-98).
- OR-68.6 Transporte por Carretera. Taxis.
(Convenio Nal. «BOE» 20-6-1996).

**C) Por haber sido sometidas a arbitraje las discrepancias,
con laudos dictados**

- OR-01.0 Aceites y sus Derivados.
(Laudo 12-7-1996. «BOE» 28-8-96).
- OR-04.0 Industrias de Captación y Distribución de Agua.
(Dictado Laudo de fecha 30-6-98. «BOE» 26-9-98).
- OR-05.0 Industrias de la Alimentación.
(Laudo 29-3-1996. «BOE» 4-6-96).
- OR-08.2 Baños y aguas mineromedicinales. Envasadores de Agua Mineral.
(Laudo 3-4-1996. «BOE» 24-5-96).
- OR-11.0 Trabajo en el Campo.
(Laudo de fecha 6 de octubre. «BOE» 29-XI).
- OR-12.0 Industria Cervecera.
(Laudo 27-3-1996) («BOE» 27-5-96).
- OR-40.0 Minas de Carbón.
(Laudo 11-3-1996) («BOE» 24-4-96).
(Laudo aclaratorio 11-03-96) («BOE» 24-04-96).
- OR-67.0 Trabajos Aéreos.
(Laudo 12-3-1996) («BOE» 23-4-96).
- OR-68.1 Transporte por Carretera. Alquiler de Coches.
(Laudo 1-7-1996. «BOE» 24-8-96).
- OR-68.7 Transporte por Carretera (Viajeros).
(Laudo de fecha 24 noviembre 2000).
- OR-69.0 Industrias Vinícolas.
(Laudo 29-3-1996) («BOE» 28-5-96).

**D) Por cobertura de vacíos derivada del acuerdo
interconfederal (Anexo I). «BOE» 9-6-97. Cuatro materias**

- OR-02.0 Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios profesionales de los mismos.
- OR-20.0 Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos-Empleados de Prácticos.
- OR-21.0 Empleados de Fincas Urbanas.

- OR-24.1 Espectáculos Públicos y Deportes-Deportes.
- OR-24.2 Espectáculos Públicos y Deportes-Espectáculos Públicos.
(Excepto Exhibición Cinematográfica).
- OR-25.0 Establecimientos Sanitarios de Hospitalización.
- OR-29.0 Frutos Secos.
- OR-31.0 Industrias de Producción, Transporte y Distribución de Gas.
(Excepto Gas natural).
- OR-41.0 Oficinas y Despachos, excepto Gestorías Administrativas;
Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos;
Empresas Consultoras de Planificación; Agencias de Viaje
y Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero:
LEASING Y FACTORING.
- OR-45.0 Industria de pesca marítima de Cerco y otras Artes.
- OR-44.1 Pesca Marítima de arrastre-Pesca en Buques Arrastreros al
Fresco.
- OR-50.1 Piel (Marroquinería, Recolección Piel, Peletería, Guantes,
Ante, Napa y Doble Faz).
- OR-51.0 Industria Pimentonera.
- OR-53.0 Pompas Fúnebres.
- OR-55.0 Prensa (excepto no diaria).
- OR-56.0 Profesionales de la Música.
- OR-57.0 Prótesis Dental.
- OR-59.0 Empresas de Radiocomunicación.
- OR-60.0 Radiodifusión.
- OR-64.2 Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folclore. (Va-
riedades y Folclore y Teatro excepto Madrid y Barcelona).
- OR-66.0 Industrias de Tintorería y Limpieza.
- OR-68.4 Transporte por Carretera (Garajes).
- OR-70.0 Teléfonos (Empresas de Contratas y Locutorios Telefónicos).

GRUPO 2.º
ORDENANZAS Y REGLAMENTACIONES CUYA
SUSTITUCIÓN SE ENCUENTRA EN PROCESO ABIERTO

A) Por continuar negociaciones, o no haberse agotado sus posibilidades

- OR-38.2 Metropolitano de Barcelona.
OR-52.0 Plátanos y demás Frutas de Canarias.

B) En proceso de arbitraje

— *Pendientes de nombrar árbitro o dictar LAUDO*

- OR-16.1 Construcción (Sector Azulejos).
OR-48.0 Pesca Marítima en Buques Bacaladeros.
OR-49.0 Pesca Marítima en Buques Congeladores (excepto Congeladores de Marisco)

— *Suspendido Arbitraje por negociaciones*

- OR-33.0 Limpieza de Edificios y Locales.
OR-36.0 Marina Mercante.

NOTAS

I. FORMATO

En la primera columna figura la referencia, en que se sigue el orden con que fueron publicadas las Ordenanzas y Reglamentaciones en el Anexo I de la Orden de 28 de diciembre de 1994 que las prorroga, interpolando alfabéticamente las parcialmente prorrogadas en el Anexo II de la misma, resultando así ordenadas del 01 al 70. Va precedida de las iniciales OR de Ordenanzas y Reglamentaciones. Con esta ordenación se pretende facilitar el seguimiento del proceso de sustitución.

A los dígitos de esta primera columna sigue un punto y después de éste el «0», que indica que el proceso se refiere al conjunto total de la Ordenanza o Reglamentación o parte residual indiferenciada en caso de desgloses subsectoriales; y numerados del 1 en adelante según los Convenios Colectivos de Subsectores de la misma Ordenanza que afecten al proceso sustitutorio total.

**V. COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS
DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS**

ORDEN de 10 de septiembre de 1996 por la que se nombra a don Juan García Blasco, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 4.º del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre,

Vengo a nombrar a don Juan García Blasco, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Madrid, 10 de septiembre de 1996.

ARENAS BOCANEGRA

ACUERDO del Pleno de fecha 22 de mayo de 1977 por el que, a propuesta del Presidente, se designa a don José Reinoso Ceballos, Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

ORDEN de 3 de marzo de 1997 (BOE de 14 de marzo de 1997) por la que se nombran los miembros de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

El Estatuto de los Trabajadores creó, en su disposición final octava, una Comisión Consultiva Nacional, con la función de asesorar e informar a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. En la referida norma se encomendaba al Ministerio de Trabajo que dictara las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento. Aun cuando el Estatuto de los Trabajadores autorizó al Ministerio de Trabajo para dictar las normas reglamentarias oportunas, se estimó conveniente, tanto por la razón de la materia como por la índole y trascendencia de su contenido, que adoptara la forma de Real Decreto.

Así pues, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, determina tales extremos disponiendo en su art. 4.º su composición, así como la forma de llevarse a cabo el nombramiento de sus miembros. Vocales y suplentes.

Habiendo resultado ya designado el Presidente por Orden de 10 de septiembre de 1996, procede designar al resto de los miembros integrantes de la citada Comisión.

Así, vistas las propuestas formuladas por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y en uso de las facultades contenidas por el artículo 4.º del Real Decreto 2976/1983, he tenido a bien nombrar como Vocales y Vocales suplentes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a los siguientes:

(Esta Orden ha sido modificada por posteriores Órdenes Ministeriales, de 21 de julio de 1998, 5 de marzo de 1999 y 28 de mayo de 1999, con lo que la composición actual es la siguiente:)

Representantes de la Administración

Titular: Doña Soledad Córdova Garrido. Directora General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Don Ignacio Matía Prim. Subdirector General de Ordenación Normativa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ¹

Titular: Don Luis Martínez-Sinclusa Sepúlveda. Secretario General Técnico. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Doña Raquel Peña Trigo. Subdirectora General de Estudios e Informes Socioeconómicos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Doña Dolores de la Fuente Vázquez. Directora General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ².

Suplente: Doña Carmen Briones González. Dirección General, Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

¹ Sustitución producida por OM de 28 de mayo de 1999 (BOE de 8 de junio).

² Sustitución modificada pendiente de Orden Ministerial.

Titular: Doña Nélica Jiménez Molina. Vocal-Asesora de la Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia. Ministerio de Economía.

Suplente: D. Jorge Alonso Ruiz. Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia. Ministerio de Economía ³.

Titular: Don Francisco González de Lena Álvarez. Subdirector General de Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ⁴.

Suplente: Doña Cristina Barroso Francia. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Don Félix Requena Santos. Subdirector General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ⁵.

Suplente: Doña Olga Merino Ballesteros. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Representantes de las Organizaciones Sindicales

Titulares:

Doña Elena Gutiérrez Quintana. Gabinete Técnico Confederal de UGT ⁶.

Doña Josefa Solá Pérez. Ejecutiva Confederal de UGT ⁷.

Suplentes:

Doña Higinia Ruiz Cabezón. Gabinete Técnico Confederal de UGT ⁸.

Doña Susana Bravo Santamaría. Gabinete Técnico Confederal de UGT.

Titulares:

Don Mariano Díaz Mateos. Adjunto al Secretario de Acción Sindical de CC.OO.

³ Sustitución modificada pendiente de Orden Ministerial.

⁴ Sustitución producida por OM de 28 de mayo de 1999 (BOE de 8 de junio).

⁵ Sustitución producida por OM de 5 de marzo de 1999 (BOE del 20).

⁶ Sustitución producida por OM de 28 de mayo de 1999 (BOE de 8 de junio).

⁷ Sustitución producida por OM de 28 de mayo de 1999 (BOE de 8 de junio).

⁸ Sustitución producida por OM de 28 de mayo de 1999 (BOE de 8 de junio).

Doña Eva Silván Delgado. Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO.⁹.

Suplentes:

Don Fernando Puig-Samper Mulero. Secretario de Acción Sindical Confederal de CC.OO.

Don Miguel Sánchez Díaz. Adjunto al Secretario de Acción Sindical de CC.OO.

Titular:

Don José Miguel Unanue Letamendi. Responsable Confederal de Negociación Colectiva ELA-STV.

Suplente:

Don Serafin Matilla Sánchez. Delegado de ELA-STV¹⁰.

Titular:

Don Luis Burgos Díaz. Secretario Institucional de CIG.

Suplente:

Don Alfonso Tellado Sande. Responsable de Negociación Colectiva. CIG¹¹.

Representantes de las Organizaciones Empresariales

Titulares:

Don Luis Fabián Márquez Sánchez. Presidente de «Analistas de Relaciones Industriales, Sociedad Anónima». CEOE.

Don Francisco Avendaño Martínez. Adjunto al Director de Relaciones Laborales de CEOE¹².

Don Fernando de Palacios Caro. Asesor de la Asociación Española de Banca Privada. CEOE.

Don Pablo Gomez Albo. Director de Relaciones Laborales. CEIM-CEOE.

⁹ Sustitución modificada pendiente de Orden Ministerial.

¹⁰ Sustitución modificada pendiente de Orden Ministerial.

¹¹ Sustitución producida por OM de 21 de junio (BOE del 5 de agosto).

¹² Sustitución producida por OM de 21 de junio (BOE del 5 de agosto).

Don José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque. Director de Relaciones Laborales de FEIE-CEOE.

Suplentes:

Don Fernando Moreno Piñero. Director de Relaciones Laborales CEOE.

Don Adolfo García Ibán. Secretario General de FEIE-CEOE.

Don José Luis Vicente Blázquez. Director de Relaciones Laborales de Confemetal. CEOE.

Don Conrado López Gómez. Asesor de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas. FIAB.

Don Jose Luis Pastor Rodríguez-Ponga. Secretario General de la Confederación Nacional de la Construcción. CNC-CEOE.

Titular:

Don Roberto Juárez García. Secretario General de la Federación Leonesa de Empresarios. CEPYME.

Suplente:

Doña Ana Esperanza Beltrán Blázquez. Asesora de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. CEPYME ¹³.

NORMAS REGULADORAS

REAL DECRETO 9 de noviembre de 1983, n.º 2976/1983 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Regula la Comisión Consultiva Nacional.

Artículo 1.º 1. La Comisión Consultiva Nacional a que se refiere la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (R. 607), se denominará «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos» y tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión, adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

¹³ Sustitución modificada pendiente de Orden Ministerial.

Art. 2.º 1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el ejercicio de su función consultiva, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y sus disposiciones de desarrollo.

Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias:

- a) Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

2. La Comisión, en el ejercicio de su función de asesoramiento, elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

3. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (citada), y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703).

4. Los informes y dictámenes de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las Leyes.

Art. 3.º Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos:

1. Las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.
2. Cualquier Órgano o Entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
3. Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Art. 4.º 1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

c) Seis representantes por las Organizaciones Sindicales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

d) Seis representantes por las Asociaciones Empresariales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

2. Por cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número 1 de este artículo, a su propuesta y de entre sus miembros, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nombrará un Vicepresidente.

3. Por el desempeño de sus funciones, el Presidente y los miembros representantes de las Asociaciones Sindicales y Empresariales, tendrán derecho a la percepción de las compensaciones económicas que se establezcan.

4. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Disposición adicional

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación incluirá en su presupuesto las dotaciones necesarias para el funcionamiento de la Comisión.

Disposiciones finales

1.^a 1. Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de este Real Decreto.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Comisión, aprobará su Reglamento de funcionamiento.

2.^a 1. El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La constitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos deberá formalizarse en el plazo de sesenta días naturales desde la entrada en vigor de este Real Decreto, y en este plazo, a través de la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se adoptarán los acuerdos, trámites y diligencias que resulten precisos a tal objeto.

ORDEN 28 mayo 1984 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional.

Artículo 1.º De la autonomía funcional de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, regulada por Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (R. 2650), tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en dicho Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

3. Los acuerdos de la Comisión no tendrán carácter vinculante.

4. De conformidad con el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, la Comisión está adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Art. 2.º De la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. En ejercicio de sus funciones de asesoramiento, la Comisión es competente para elaborar y mantener actualizado al día un catálogo de actividades.

2. En el ejercicio de sus funciones consultivas, la Comisión es competente para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes:

a) Sobre el ámbito funcional de aplicación de los Convenios Colectivos.

b) Sobre extensión de Convenios Colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el artículo 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (citado).

3. La Comisión podrá elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, así

como ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

Art. 3.º Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo.

1. Cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social haya de resolver sobre la posible extensión de las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a otras Empresas y trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607), y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703), remitirá el informe a la Comisión Paritaria o de las Organizaciones o Asociaciones requeridas, y en cualquier caso, transcurridos los plazos a que se refiere el artículo 7 del mismo, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que emita el preceptivo dictamen.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, antes de emitir su dictamen, podrá ampliar, cuando así lo estime oportuno, la documentación recibida mediante la petición de Informes o encuestas complementarias o reuniones precisas con los representantes afectados.

3. El dictamen deberá incluir una determinación sobre las siguientes materias:

a) Campo de aplicación de la posible extensión, con indicación precisa de las Empresas y trabajadores afectados.

b) La Duración temporal de la extensión y, en su consecuencia, fechas de entrada en vigor y terminación de la misma.

c) Los posibles supuestos de modificación o desaparición de la extensión por el cambio de las circunstancias que hubieran motivado la extensión del Convenio.

4. En los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el Vicepresidente en representación por la Administración del Estado.

Art. 4.º Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. El Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

2. Corresponde al Presidente de la Comisión:

a) Ostentar la representación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.

c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.

d) Ejercer su derecho al voto.

e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.

f) Asegurar el cumplimiento de las Leyes y la regularidad de las deliberaciones.

g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición, de Presidente de la Comisión.

Art. 5.º De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

1. Corresponde a los Vicepresidentes de la Comisión:

a) Asistir con el Presidente a las sesiones, constituyendo conjuntamente con éste y el Secretario la Mesa de la Comisión.

b) Ejercer su derecho al voto.

c) Cuantas otras funciones se deriven de su condición de Vicepresidentes.

2. En los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, los Vicepresidentes de cada representación podrán ser sustituidos por alguno de los miembros titulares o suplentes de su misma representación, debiendo comunicarse previamente dicha circunstancia a la Presidencia.

Art. 6.º De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número uno, artículo 4.º, del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (reiterado), podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes en un número igual al de sus miembros titulares.

2. Corresponde a los Vocales de la Comisión:

a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.

b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.

c) Participar en los debates de las sesiones.

d) Formular ruegos y preguntas.

e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.

f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

3. Los Vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Art. 7.º Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De entre los funcionarios adscritos al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.

2. Corresponde al Secretario de la Comisión:

a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.

c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.

f) Coordinar los servicios administrativos que el IMAC ponga al servicio de la Comisión.

g) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.

h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

Art. 8.º Pérdida de la condición de miembro.

Los miembros componentes de la Comisión perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

a) Por la decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante, en su caso, de la Organización u Organizaciones que represente.

b) Por cualquier otra causa que impida el ejercicio de la función de miembro.

Art. 9.º De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La solicitud de actuación de la Comisión se efectuará siempre por escrito y se ajustará a las disposiciones de esta Orden y a la Ley de Procedimiento Administrativo (R. 1958, 1258, 1469, 1504; R. 1959, 585 y N. Dicc. 24708).

2. El Secretario de la Comisión dará traslado de la solicitud a las Organizaciones o Entidades sindicales y empresariales directamente afectadas por el asunto, a efectos de que puedan aportar las informaciones que estimen convenientes.

3. El Presidente de la Comisión puede acordar que los solicitantes completen el expediente con cuantos antecedentes susceptibles de ser aportados por ellos estimó necesario, así como solicitar de otras personas u Organismos que tuvieran notoria competencia técnica en las cuestiones relacionadas con el asunto sometido a consulta o dictamen, que emitan informe.

La adopción de esta diligencia suspenderá el plazo a que se refiere el art. 11.4.

4. El Secretario de la Comisión preparará el despacho de los asuntos que haya de conocer la Comisión.

5. Para la tramitación y formalización de los asuntos, la Comisión dispondrá de los medios personales que le sean adscritos por el IMAC.

6. La Comisión podrá acordar que se amplíe la información, el encargo de dictámenes o la designación en su seno, de la Subcomisión para el examen del asunto.

Art. 10. De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Las reuniones de la Comisión Consultiva pueden ser ordinarias o extraordinarias.

2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos trimestralmente, efectuándose la convocatoria siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de cinco días hábiles como mínimo. La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión, tanto en primera como en segunda convocatoria, así como el orden del día, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma.

3. La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de seis o más Vocales de la Comisión.

La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día, que será cerrado, e irá acompañado de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de tres días hábiles como mínimo, salvo en los casos de urgencia, que será apreciada con posterioridad por la Comisión.

Art. 11. De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión se requiere la presencia del Presidente o de quien le sustituya, la de la mitad, al menos, de sus miembros y la del Secretario o quien le sustituya.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en el supuesto del dictamen a que se refiere el artículo 3.º en que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión para la adopción del acuerdo.

3. Los miembros que discrepen del dictamen o informe que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito en el término de veinticuatro horas, que como tal se incorporará al texto del dictamen.

4. Los informes o dictámenes de la Comisión deberán ser emitidos en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de entrada de la solicitud sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9.2.

5. Quienes acrediten tener interés legítimo o directo podrán dirigirse a la Comisión para que por el Secretario de la misma sea expedida certificación de los dictámenes, informes o propuestas elaboradas por la misma y que pudieran afectar a la Entidad o Empresa que represente. La Secretaría, antes de expedir cualquier certificación, verificará la identidad del solicitante y la representación que manifiesta ostentar.

Art. 12. De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

2. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito a la misma.

3. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo, ello obstante, el Secretario emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión y sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

Disposiciones finales

1.^a Las normas contenidas en el capítulo II del título I de la Ley de Procedimiento Administrativo (citada) tendrán carácter supletorio de las contenidas en la presente Orden.

2.^a La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

VEINTE AÑOS DE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
DE LA REGULACIÓN
LEGAL A LA EXPERIENCIA
NEGOCIAL

XIII Jornadas de Estudio
sobre la negociación Colectiva

La presente obra recoge las Intervenciones, Ponencias y Comunicaciones debatidas en las XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en Madrid en junio de 2000.

Contiene también, como viene siendo habitual en las anteriores publicaciones, la Memoria de actividades de la Comisión Consultiva en el año 1999, así como el Informe descriptivo de la Negociación Colectiva en el mismo año, en el que figura como Anexo un esquema del balance del proceso sustitutorio de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, derogadas a partir del 31 de diciembre de 1995.

ISBN 84-8417-052-7



9 788484 170525