

NUEVAS RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XV Jornadas de Estudio
sobre Negociación Colectiva

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-231-2

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 03-2.089

Nuevas Relaciones
Laborales y Negociación
Colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 50

Nuevas Relaciones Laborales y Negociación Colectiva

XV Jornadas de Estudio
sobre Negociación
Colectiva

Madrid, 6 y 7 de junio de 2002

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: 201-03-061-8

ISBN: 84-8417-127-2

Depósito legal: M.

Fotocomposición e impresión: Fareso, S.A.

P.º de la Dirección, 5. 28039 Madrid

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACIÓN. <i>Juan García Blasco</i>	9
APERTURA DE LAS JORNADAS <i>Juan Pedro Chozas Pedrero</i>	15
Primera Ponencia: LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y EL PAPEL SINDICAL EN EL ESCENARIO DE LA NEGOCIA- CIÓN COLECTIVA <i>Vicente Salas Fumás</i>	25
Segunda Ponencia: EL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002, DESDE LA PERSPEC- TIVA JURÍDICA <i>Fernando Valdés Dal-Ré</i>	51
Comunicación a la Segunda Ponencia: EL ACUERDO INTER- CONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2002: CARENCIAS Y AVANCES EN SALUD LABORAL <i>Sonia Isabel Pedrosa Alquézar</i>	71
Mesa Redonda: EL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002, DESDE SUS FIRMANTES <i>Fabián Márquez Sánchez</i> (CEOE y CEPYME)	85
<i>Rita Moreno Preciado</i> (CC.OO.)	107
<i>Josefa Solá Pérez</i> (UGT)	115
Tercera Ponencia: LOS NUEVOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIA- CIÓN COLECTIVA Y REFORMA LABORAL EN LAS GRANDES EMPRESAS <i>Jesús Mercader Uguina</i>	121

Cuarta Ponencia: DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LA PROPUESTA DE AMPLIACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA <i>Manfred Weiss</i>	171
Quinta Ponencia: GARANTÍAS LEGALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, APLICACIÓN DE LA NORMATIVA CONVENCIONAL Y ADMINISTRACIÓN LABORAL <i>Víctor de Santos Sánchez</i>	197
INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2001	247
MEMORIA DE ACTIVIDADES. AÑO 2001	271
COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS	299

PRESENTACIÓN

JUAN GARCÍA BLASCO
Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

La obra que ahora se presenta corresponde al trabajo desarrollado en las XV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, que se celebraron en Madrid en junio de 2002, bajo el título de “Nuevas Relaciones Laborales y Negociación Colectiva”. Como indica su enunciado, se ocuparon del análisis y estudio de cuestiones fundamentales anudadas al papel y la función que asume la negociación colectiva en un contexto caracterizado por la existencia de nuevas vertientes y manifestaciones con proyección en las relaciones laborales a las que aquella configura y regula jurídicamente. Se trata de abordar, desde un carácter académico y científico, pero también desde la realidad negociadora y aplicativa, una serie de cuestiones presentes hoy en este nuevo escenario que caracteriza igualmente nuestro sistema de relaciones laborales. Es el caso de la propuesta de ampliación de la Unión Europea, la liberalización de los mercados y la competitividad empresarial o la negociación colectiva en las grandes empresas, entre otras.

El volumen recoge así la apertura de las Jornadas a cargo del Ilmo. Sr. Secretario General de Empleo, centrada preferentemente en la valoración del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002, seguida de las intervenciones de los distintos ponentes. La primera Ponencia se centra precisamente en un aspecto tan relevante y trascendental de ese nuevo contexto como es la competitividad empresarial y el papel sindical en el escenario de la negociación colectiva. Abordada por un especialista de la máxima cualificación, como es el Profesor Vicente Salas Fumás, en ella se pasa revista a factores de naturaleza económica con relevancia en la actividad empresarial, anudado todo ello al mercado único. Profundiza el autor en el papel de los costes laborales unitarios, conectándolo a la mejora de la competitividad a través del aumento de la productividad y destacando la importancia de que los mercados de trabajo sean lo suficientemente competitivos. Reflexiona el autor sobre la interac-

ción entre normas e incentivos económicos, así como en los cambios significativos en la organización del trabajo y en las políticas de recursos humanos de las empresas en los últimos años, concluyendo en una serie de propuestas que insisten en la conveniencia de lograr una mayor integración y compromiso de los trabajadores en la empresa en periodos de cambio y transformación como los actuales.

Otra de las Ponencias se ocupa de los nuevos contenidos de la negociación colectiva en las grandes empresas. Abordada por el Profesor Jesús Mercader Uguina, repasa con minuciosidad, después de tratar el fenómeno de la transformación de la realidad económica, la regulación incorporada a los convenios colectivos de las grandes empresas, poniendo de manifiesto cómo buena parte de las novedades materiales y enriquecedoras de la negociación colectiva española se contienen precisamente en estos ámbitos. Es el ejemplo de la estructura retributiva; la contractualización de las causas de extinción; la incorporación del empleo como contenido negocial, sus instrumentos de gestión y la política empresarial de contratación; el papel de la formación y su vinculación a los cambios tecnológicos; el encuadramiento profesional; la disponibilidad de la fuerza laboral; la flexibilidad en el tiempo de trabajo; así como el ejercicio de derechos de los trabajadores. El interés para conocer la tendencia de la negociación colectiva queda plenamente reflejado en esta aportación, que pone así de relieve el papel que asume hoy la negociación de empresa como ámbito de especial sensibilidad para dar respuesta a buena parte de los retos y desafíos de nuestro propio sistema de autonomía colectiva.

La propuesta de la ampliación de la Unión Europea es objeto de la cuarta Ponencia a cargo de Manfred Weiss. Se tratan así los problemas a los que deberá hacer frente el diálogo social, preferentemente a nivel empresarial, y el papel de la negociación colectiva ante esta nueva realidad. El ponente se centra en los países de la Europa Central y del Este, analizando la implicación de los trabajadores en la adopción de decisiones que les afectan y examinando críticamente el papel de los Comités de Empresa Europeos y de la Sociedad Europea. De igual forma, el marco general de información y consulta y sus efectos sobre la Unión Europea, aportando reflexiones muy interesantes sobre el futuro papel de la negociación colectiva coordinada sobre la base de algunas experiencias ya desarrolladas. Pone de relieve el ponente cómo se detecta hoy la falta de actores adecuados y de instituciones de autonomía colectiva suficientes para dar respuesta a estas nuevas realidades, lo que obligará a

iniciar un proceso de debate en el que la negociación colectiva puede asumir también un papel relevante.

El papel que asume actualmente la Administración Laboral en la realidad aplicativa de la negociación colectiva es otra de las manifestaciones anudadas al título de las Jornadas. La quinta Ponencia, elaborada por el Inspector de Trabajo Víctor de Santos Sánchez, se ocupa precisamente de abordar las cuestiones relacionadas con esta materia. Tomando como referencia la doctrina jurisprudencial existente en estas parcelas de la negociación colectiva, el ponente incorpora un exhaustivo examen de la función de la Administración Laboral en sus distintas manifestaciones, poniendo de relieve aspectos trascendentales relacionados con el convenio colectivo como fuente reguladora de condiciones de trabajo y empleo, el procedimiento negociador, la tutela administrativa en su aplicación y cumplimiento o la participación de los sujetos negociadores en esta tarea. Recoge, en definitiva, una panorámica real y actualizada de esta vertiente de la negociación colectiva que desempeña también un papel relevante en la efectividad de los instrumentos normativos del sistema.

Por último, el volumen recoge una Ponencia monográfica dedicada al Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva 2002, reparando en su vertiente jurídica, analizada por el Profesor Fernando Valdés Dal-Ré, seguida de una valoración de las partes firmantes, en la que se pone de relieve las aportaciones fundamentales de este Texto para situar la negociación colectiva anual en un contexto de compromiso entre las partes y de seguridad y certeza en su tratamiento, al vincularlo a objetivos de política económica y de rentas salariales. La aproximación y conocimiento de esta manifestación de la negociación colectiva interconfederal y del máximo nivel se completa con la Comunicación relativa a su contenido en materia de salud laboral. Se enriquece, a la postre, el contenido global de lo tratado en las Jornadas con la reflexión ahora de los protagonistas fundamentales de la negociación colectiva.

El libro incorpora también un Informe sobre la Negociación Colectiva en el año 2001, que permite una aproximación descriptiva del marco de la negociación colectiva española, con referencia a los datos cuantitativos de los convenios colectivos, así como los relacionados con algunas materias que integran su contenido. Esta información se completará con un Informe, de carácter cualitativo y crítico, del estado actual de la negociación colectiva en España, centrado en el análisis de los instrumentos convencionales de los años 2000-

2002, que se publica a la vez que este volumen. Se recoge también la Memoria de actividades de la Comisión Consultiva, así como una información sobre su composición y régimen jurídico de funcionamiento.

Como en las demás Jornadas, hay que poner de relieve ahora el interés y las aportaciones, tanto colectivas como individuales, de las representaciones y miembros de la Administración, de las Organizaciones Empresariales y de las Sindicales que componen la Comisión Consultiva, dedicadas con esmero y efectividad a la realización de las Jornadas y gracias a las cuales se mantiene su prestigio y el interés y utilidad de lo que se trata.

Hay que hacer extensible el agradecimiento a todos los intervinientes, que han dedicado como siempre tiempo y ganas en la tarea asignada, rasgo identificador también de las propias Jornadas, de lo que se beneficiarán ahora los lectores. También, a la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que fielmente hace posible este objetivo, así como al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que, una vez más, puso a disposición de la Comisión y de los asistentes su Salón de actos para su celebración, financiando su realización. Por último, al personal del Ministerio, que facilita los medios necesarios y al personal de los Servicios Técnicos y Administrativos de la propia Comisión Consultiva, dedicados, con ilusión y responsabilidad, a su organización y cuya colaboración asegura así su materialización.

Madrid, mayo de 2003

APERTURA DE LAS JORNADAS

JUAN PEDRO CHOZAS PEDRERO
Secretario General de Empleo

Un año más, tengo la satisfacción de dirigirme a todos ustedes, en este acto de bienvenida, para agradecerles en nombre del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales su participación en las XV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.

En la sesión de apertura de las XIV Jornadas del año 2001, por estas mismas fechas, tuve ocasión de realizar algunas reflexiones ligadas a una coyuntura muy concreta —la inminente finalización del plazo de vigencia fijado en el ámbito temporal del Acuerdo Interconfederal de Negociación colectiva (AINC) firmado por los interlocutores sociales en 1997— y a la valoración del Gobierno sobre los resultados de dicho Acuerdo (escasa efectividad o aplicación) en relación con las necesidades reales de la economía en general y de las empresas y sectores productivos en particular.

En consecuencia, el Gobierno realizó una llamada al diálogo con los interlocutores sociales sobre las posibles respuestas a las disfunciones o ineficiencias detectadas en nuestro sistema de Negociación Colectiva y las propuestas relativas a su modernización y adaptabilidad a las nuevas formas de organización y producción empresarial y a las exigencias y retos de nuestro entorno comunitario.

En este sentido, el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva suscrito en 1997, se entendió que constituía un referente útil y eficaz para abordar las eventuales reformas sobre la materia, conforme a las expectativas planteadas entonces por el Gobierno, relativas a la racionalización de su estructura, la adaptabilidad de sus cláusulas en los ámbitos más próximos a las empresas o la agilización del proceso negociador.

Sobre estas premisas se abrió en el mes de mayo de 2001 un proceso de diálogo social con las organizaciones empresariales y sindicales, celebrándose diversas reuniones que abordaron tres bloques de materias referidos a la estructura, articulación y competencia

de convenios, unidades de negociación y legitimación para negociar y por último, administración y vigencia de los convenios.

En el mes de octubre del mismo año el Gobierno presentó a los agentes sociales para su consideración, una propuesta articulada de reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de negociación colectiva, con dos objetivos básicos.

En primer lugar, favorecer una negociación colectiva más articulada en la que cada materia se tratara en el nivel de regulación más apropiado. Ello se instrumentaría por un lado, mediante la potenciación del convenio colectivo de sector de ámbito estatal y, por otro lado, mediante el reconocimiento del papel del convenio de empresa para la regulación de los aspectos más relacionados con la organización del trabajo y del desarrollo de las relaciones laborales. En segundo lugar, favorecer una negociación colectiva más ágil y menos conflictiva, que evitara el recurso a la prórroga de la vigencia de los convenios por un período de tiempo superior al pactado (ultractividad), a través de mecanismos diversos de solución de conflictos.

Frente a esta propuesta, las organizaciones sindicales y empresariales plantearon al Gobierno la posibilidad de negociar un acuerdo interconfederal entre sus respectivas cúpulas en el que se fijaran las líneas básicas de contenido que debían recoger los convenios que se negociaran en 2002, uno de cuyos contenidos esenciales consistiría en un pacto de moderación salarial para el indicado ejercicio.

Dicha propuesta se materializaría en el denominado «Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002)», suscrito el 20 de diciembre de 2001, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Observo que en la jornada de hoy va a tener lugar una, sin duda interesante, sesión monográfica dedicada al análisis del citado Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002, tanto desde la perspectiva jurídica, a cargo de la ponencia que va a desarrollar el profesor Valdés Dal Ré, como desde la perspectiva de sus firmantes, en una Mesa Redonda con representantes de las citadas organizaciones empresariales y sindicales.

Por mi parte, considero que, a la vista de los antecedentes comentados y del evidente interés manifestado por el Gobierno en esta

materia, cabe hacer una valoración positiva de dicho Acuerdo y transmitir el apoyo al cumplimiento de los objetivos de un pacto que ha sido fruto del diálogo social impulsado por el Gobierno durante el año 2001, atendiendo a las siguientes consideraciones:

1. Los interlocutores sociales hacen un ejercicio consciente y medido de su responsabilidad social.

La sola firma de un Acuerdo Interconfederal por parte de los interlocutores sociales constituye un valor en sí mismo, pues se transmite un mensaje muy positivo a los mercados, a los agentes económicos y sociales y a la sociedad. Se desprende del texto un espíritu conciliador, que ha llevado a patronal y sindicatos a optar por soluciones intermedias y a ceder en alguna de sus reivindicaciones iniciales en aras a la firma del acuerdo.

Con el ANC, los interlocutores sociales hacen un adecuado ejercicio de la responsabilidad social que les corresponde, a la altura del papel que nuestra Constitución les reconoce como bases institucionales del sistema político y socioeconómico diseñado por nuestra Carta Magna y como pilares básicos de nuestro sistema de relaciones laborales.

Especialmente significativo es que los empresarios y sindicatos coincidan en el diagnóstico de la coyuntura económica internacional y española que se hace en el Título I del ANC.

2. Los interlocutores sociales transmiten una señal de confianza en una coyuntura de desaceleración económica y de incertidumbres en la economía internacional.

Se transmite una señal de confianza firme y fundada en que la coyuntura económica descrita puede ser superada, amortiguando sus consecuencias sobre el empleo y la competitividad y contribuyendo a recuperar las expectativas y las bases del crecimiento económico.

Los destinatarios del ANC, los empresarios y trabajadores a los que representan las organizaciones firmantes, reciben así un mensaje claro de los medios e instrumentos a su disposición para afrontar y superar en los convenios colectivos que deben firmarse durante 2002 la no favorable coyuntura económica.

La experiencia de acuerdos anteriores demuestra que este tipo de mensajes y, en general, la actitud de diálogo y consenso entre los agentes sociales, posee siempre un efecto enormemente positivo sobre el mercado de trabajo, sobre el desenvolvimiento de la negociación colectiva y sobre las relaciones laborales.

3. El ANC como llamada al moderado crecimiento de los salarios durante 2002.

Si bien este ANC no plantea un esquema cerrado y por tanto, no contiene, de forma expresa, una banda que los incrementos salariales en 2002 no deben franquear, como sucedió en los Acuerdos Interconfederales firmados en los primeros años 80, son constantes a lo largo del texto las llamadas a la moderación salarial.

En esta línea, consideran los firmantes que la negociación salarial debe tomar como primera referencia la inflación prevista, fijada por el Gobierno para 2002; admiten que pueda haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad; señalan que los convenios incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial; y recuerdan la obligación de incluir en los convenios sectoriales las denominadas cláusulas de descuelgue salarial.

Respecto a esta cuestión, cabe destacar el hecho de que hasta ahora, los salarios han venido experimentando una evolución positiva en relación con los últimos indicadores económicos.

4. El ANC como reconocimiento de la utilidad de las medidas de flexibilidad interna previstas en la legislación laboral española.

El ANC reconoce que la vigente legislación laboral española incluye mecanismos que permiten adoptar en los convenios colectivos medidas de flexibilidad interna (movilidad funcional, formación continua, gestión del tiempo de trabajo y redistribución de la jornada, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato de trabajo) para adaptarse a las necesidades de las empresas de responder a un entorno determinado, medidas que son preferibles a medidas traumáticas como las extinciones de contratos de trabajo y la consiguiente destrucción de empleo.

Este reconocimiento a las posibilidades que ofrece el marco legal vigente debe ser bien recibido, especialmente si se tiene en cuenta que las organizaciones sindicales siempre se han posicionado de una manera muy crítica con las sucesivas reformas que se han ido introduciendo en nuestra legislación laboral desde 1994.

Ello debe inscribirse en el marco de las directrices específicas establecidas en los cinco años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo, en las que se insta a los interlocutores sociales a

celebrar acuerdos para aumentar las posibilidades de formación e inserción profesional, así como acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluidas las fórmulas flexibles de trabajo, con el fin de aumentar la productividad y la competitividad de las empresas y de alcanzar el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

En este mismo sentido, ha de subrayarse la importancia de la celebración el pasado mes de marzo de la Cumbre Social —la víspera del Consejo Europeo de Barcelona, durante la Presidencia Española de la Unión Europea—, y especialmente la institucionalización de dicha Cumbre a partir de entonces, vinculada a la celebración de los Consejos Europeos de Primavera.

En el citado Consejo Europeo de Barcelona se insta a los interlocutores sociales a poner sus estrategias en los distintos ámbitos, territoriales y sectoriales, al servicio de la estrategia y de los objetivos de Lisboa. Para ello, deberán presentar anualmente un informe de sus aportaciones tanto a nivel nacional, en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, como a nivel europeo, con su presentación directa a la Cumbre Social.

Este procedimiento supone una apuesta por el fortalecimiento del diálogo social como garantía para avanzar en la consecución de los objetivos de Lisboa y, al mismo tiempo, un instrumento fundamental para reforzar el equilibrio entre la dimensión social y económica en el contexto de un desarrollo sostenible.

5. El ANC como instrumento para la calidad del empleo.

El ANC incluye entre sus objetivos declarados para la negociación colectiva para 2002 medidas que están en sintonía con la política desarrollada por el Gobierno de favorecer la calidad del empleo.

Así, el ANC recuerda las facultades que la legislación laboral atribuye a los convenios colectivos para fomentar la estabilidad en el empleo y la adecuada utilización de la contratación temporal, para favorecer la cualificación de los trabajadores, para fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género y para fomentar una cultura dirigida a la prevención de riesgos laborales, incluyendo respecto de esta última materia algunas aportaciones novedosas.

Se trata en todos los casos de medidas que están en sintonía plena con las políticas públicas desarrolladas por el Gobierno en materia laboral y de empleo.

6. El ANC como medio para la modernización de las relaciones laborales en España.

El ANC incluye previsiones sobre determinadas materias que, de concretarse, podrían servir para modernizar las relaciones laborales en España.

Además de realizar estudios y análisis sobre los obstáculos a la igualdad de oportunidades y los efectos del nuevo marco legal de la previsión social complementaria, se aportan cuestiones novedosas como analizar la incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (correo electrónico, internet, intranet) en las relaciones laborales, con especial referencia a derechos individuales y colectivos.

Se habla igualmente de crear Observatorios sectoriales de ámbito estatal para el empleo y la competitividad, con la finalidad de contribuir a mejorar la capacidad de gestionar anticipadamente el cambio.

7. El ANC como medio para agilizar la negociación y administración de los convenios colectivos.

Aunque con parquedad, el ANC se refiere a determinados mecanismos para agilizar la negociación y la administración de la vigencia de los convenios, lo que en principio debería redundar durante el 2002 en una reducción de la conflictividad que muchas veces acompaña la negociación colectiva en España.

Se habla así de iniciar las negociaciones inmediatamente después de la denuncia, de recurrir a fórmulas de solución extrajudicial de conflictos en casos de bloqueo de las negociaciones o de reforzar el papel de las comisiones paritarias para la administración de los convenios.

Este último aspecto relativo a los mecanismos de agilización de la negociación colectiva y administración de la vigencia de los convenios colectivos, me lleva a referirme, siquiera brevemente, a otro importante Acuerdo suscrito por los agentes sociales, que contempla de manera pormenorizada los instrumentos que acabo de mencionar.

Efectivamente, el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II) y su Reglamento de Aplicación (RASEC II), suscritos el 31 de enero de 2001 de una parte por UGT y CCOO y de otra parte, por CEOE y CEPYME, merecen una valoración igualmente favorable, al contemplar aspectos novedosos

respecto a los Acuerdos de 1996 que profundizan en la potenciación de la negociación colectiva.

Entre ellos cabe destacar, la introducción de un nuevo supuesto de conflicto laboral que puede ser sometido a los procedimientos regulados para conseguir su solución sin acudir a la vía judicial, que se refiere a las controversias colectivas que surgen en la propia Comisión Paritaria de un convenio colectivo, o la clarificación de otro supuesto de conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio colectivo que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período determinado, que el ASEC II reduce de seis a cinco meses y fija el inicio de su cómputo desde la constitución de la mesa negociadora y que supone una incentivación a su solución mediante la negociación directa.

En el articulado de este Segundo Acuerdo y su Reglamento de Aplicación se mantiene el deseo de contar con la colaboración del Gobierno en la forma adecuada para permitir llevar a buen fin los objetivos pretendidos, a través de la renovación del correspondiente *Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, cuya firma tiene lugar el 3 de abril de 2001 y en el que se manifiesta expresamente el apoyo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a la cooperación planteada por los Agentes Sociales a través del ASEC II y el RASEC II.

Por último, quisiera llamar la atención sobre el resto de las ponencias elegidas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, para el programa de las Jornadas de este año, debiendo felicitarle nuevamente por la elección de materias que suscitan tanto interés, ya sea porque están ligadas a temas de actualidad como la propuesta de ampliación de la Unión Europea, la liberalización de los mercados (competitividad empresarial) o la globalización (la negociación en las grandes empresas), o bien porque aportan nuevos enfoques sobre temas ya conocidos de gran trascendencia como es el relativo a las garantías legales de la negociación colectiva.

Estoy seguro de que, como siempre, la Comisión Consultiva va a saber conectar con las inquietudes de los asistentes a estas Jornadas y provocar un debate, desde el rigor y la pluralidad garantizados por los cualificados ponentes y demás participantes, del que surgirán ideas y propuestas sugerentes para avanzar en el proceso de modernización de nuestro sistema de negociación colectiva.

Muchas gracias.

Primera Ponencia

LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL
Y EL PAPEL SINDICAL EN EL ESCENARIO
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

VICENTE SALAS FUMÁS

Catedrático de Organización de Empresas
de la Universidad de Zaragoza

SUMARIO

INTRODUCCIÓN.—1. ESTABILIDAD MACROECONÓMICA Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL.—2. LOS RECURSOS HUMANOS COMO ALTERNATIVA DE COMPETITIVIDAD. 2.1. Salarios y eficiencia. 2.2. La interacción entre normas e incentivos económicos. 2.3. Contratos incompletos y gobierno. 2.4. La perspectiva de la administración de empresas y sus relaciones industriales.—3. VALORACIÓN E IMPLICACIONES.—4. CONCLUSIÓN.—BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN

Existe una opinión bastante generalizada entre expertos económicos y empresariales de que la organización «taylorista» tradicional no es eficiente y efectiva en el entorno competitivo actual. Formas de organización más flexibles y participativas, se dice, deben sustituir al modelo de producción tradicional. Sin embargo, la difusión de innovaciones organizativas es lenta y limitada. Este trabajo reflexiona sobre el cambio en las empresas, evaluando los factores que pueden influir en la rapidez y alcance del mismo y sugiere algunas políticas de recursos humanos, con el fin de superar las consideraciones de tipo distributivo que influyen negativamente en la transición hacia soluciones más eficientes. La reflexión toma como punto de partida las exigencias de competitividad para la economía española, abierta al exterior y con la política monetaria en manos del Banco Central Europeo.

La incorporación de la economía española a *la zona euro* supone un cambio significativo en el entorno general de nuestras empresas, que puede resumirse en tres aspectos: la incorporación a una zona monetaria de mayor estabilidad macroeconómica, en comparación con la que históricamente ha tenido la peseta; un ensanchamiento del mercado relevante, debido a la transparencia e incremento de la rivalidad competitiva que supondrá realizar los intercambios con una misma moneda; y la sujeción a un entorno regulador y normativo de alcance supranacional (europeo) ¹.

¹ Entre los trabajos que, desde distintas perspectivas, han analizado estas cuestiones y que han influido de alguna forma en la conformación de las ideas expuestas a lo largo del presente texto, merecen citarse ALBEROLA (1998), DE GRAUWE (1998), JACQUEMIN (1997), OUMAN (1997) y SALAS (1997).

Entre las muchas aplicaciones que se han derivado de estos cambios para la empresa española, una que ha merecido destacada atención es que la pérdida del tipo de cambio como variable de ajuste ante desequilibrios macroeconómicos, obligará a las empresas a reforzar su atención en los factores reales de competitividad, costes, calidad y servicio. Ya no será posible, se dice, recurrir a la devaluación de la peseta para restaurar la competitividad perdida por errores generalizados de gestión, de manera que tales errores, si realmente se producen, tendrán consecuencias muy negativas para el bienestar colectivo. En el nuevo escenario, la evaluación de la competitividad deberá hacerse a partir de los costes laborales unitarios relativos, pues si este coste crece más que en otros países cuyas empresas compiten con las españolas, se perderá producción y empleo.

La exposición posterior parte del reconocimiento de los cambios en el entorno empresarial que supone incorporarnos a la *zona euro* y analiza después los distintos referentes conceptuales que, desde perspectivas teóricas y empíricas, se han propuesto para explicar los costes laborales unitarios y su comportamiento en el tiempo. En este sentido, se presenta primero una perspectiva neoclásica según la cual el coste laboral unitario es el resultado de la conjunción entre el salario que se fija en el mercado de trabajo y la productividad aparente del trabajo, determinada por factores estrictamente tecnológicos. Posteriormente, la perspectiva se amplía para dar cabida a otros planteamientos que introducen aspectos institucionales (distintos del precio y la tecnología) en la determinación del coste laboral unitario.

Una de las conclusiones importantes del trabajo es que los costes laborales unitarios, como variable determinante de la competitividad, se determinan como resultado de la interacción entre las condiciones de mercado (salarios de oportunidad), las opciones de diseño organizativo (sustitución de la empresa tradicional por la empresa flexible) y las políticas de gestión de recursos humanos (formación, carreras, compensación ...). Comprender a fondo esta interacción requiere un modelo conceptual diferente del que proporciona la visión estática del modelo clásico de empresa.

Otra conclusión relevante del trabajo es que la innovación en la organización del trabajo y las empresas, además de ganancias potenciales de eficiencia, puede dar lugar a repartos de rentas que suponen la existencia de «ganadores» y «perdedores» con respecto a la situación inicial. Es decir existen elementos y consideraciones de tipo

distributivo que deben tomarse en cuenta a la hora de llevar a cabo la innovación para que ésta sea viable. El trabajo aporta en este sentido reflexiones sobre propuestas que en principio pueden facilitar el cambio en las empresas.

1. ESTABILIDAD MACROECONÓMICA Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL

La zona euro se crea con una clara vocación de conseguir un área monetaria única en la que se postula, entre los objetivos prioritarios, el mantener la estabilidad macro económica. La creación de un Banco Central independiente y la suscripción del Pacto de Estabilidad dejan claro ese compromiso. La estabilidad macro económica se asocia principalmente con bajas tasas de inflación, pero la consecuencia última es proporcionar a las empresas un entorno económico general menos volátil y, en definitiva, con un menor nivel de riesgo atribuible a las condiciones generales en que se desenvuelve el conjunto de la economía.

Un entorno económico estable supone una economía donde las políticas económicas son más predecibles por los agentes privados, pues deben formularse respetando unas restricciones establecidas (déficit público, crecimiento en el nivel de precios, comportamiento del tipo de cambio ...) y con un menor grado de discrecionalidad. Bajo estas condiciones, las decisiones de producción e inversión de las empresas son más estables lo cual a su vez redundará en una estabilización de los ritmos de crecimiento de los agregados macro económicos de producción y empleo. Por último la estabilización de los agregados reales contribuye a reducir la volatilidad de los agregados monetarios y la tasa de inflación no sólo es más bajo sino también menos variable.

El riesgo general de la economía no es el único que soportan las empresas, ya que existen riesgos específicos propios de sus actividades productivas, tecnológicas, comerciales y financieras. En cambio, sí es suficientemente importante como para que, si se consigue reducirlo, se obtengan beneficios generales positivos. Una economía con elevada volatilidad en sus agregados reales y monetarios induce a los agentes a consumir tiempo y esfuerzo en analizar y gestionar las variables financieras o, en términos más precisos, a consumir recursos en actividades especulativas. Con una mayor estabilidad las oportunidades para la especulación se reducen y los recursos que se de-

dicaban a ella podrán dirigirse ahora a actividades directamente productivas.

De igual modo, la reducción en el nivel de riesgo debe traducirse en reducciones de la prima o sobre coste que aplican los agentes afectados por ese riesgo, al fijar las contrapartidas monetarias por los recursos que aportan a la producción. El comportamiento de los tipos de interés de mercado en España, a lo largo del proceso de convergencia nominal y la integración final en la *zona euro*, ilustra los efectos de la estabilización sobre las primas por riesgo. Hasta 1994, el tipo de interés real (nominal menos inflación) de los bonos del Estado a tres años denominados en pesetas, supera en tres puntos porcentuales al tipo real de los bonos a tres años emitidos en marcos alemanes. A fecha de hoy, el diferencial prácticamente ha desaparecido. Desde 1995, el tipo de interés real calculado como rendimiento interno de los bonos a tres años ha descendido en tres puntos porcentuales, es decir, un cincuenta por cien; de ese descenso, dos puntos pueden en principio atribuirse a la reducción en la prima de riesgo como contrapartida por la incorporación a la *zona euro*, y la expectativa de mayor estabilidad monetaria que se atribuye a la misma con respecto a la de la peseta².

La zona euro elimina las monedas nacionales. La Política monetaria y de tipo de cambio se establecerán teniendo en cuenta las condiciones monetarias y reales del conjunto de países que se incorporan a la Unión Monetaria. Como se ha reiterado con insistencia, los Estados nacionales sólo dispondrán de capacidad de maniobra actuando por medio de variables de política fiscal, pero respetando las restricciones de déficit que impone el Pacto de Estabilidad. Este es, por tanto, el «precio» a pagar por la estabilidad macroeconómica y por la reducción en la prima de riesgo a que aludimos anteriormente. Pero hay que tener en cuenta que son las instituciones de moneda única, Banco Central independiente, Pacto de Estabilidad... las que dan credibilidad a un proyecto de estabilización macroeconómica por el cual países menos estables históricamente, como España, van a acercarse a otros con una historia demostrada de estabilidad como Alemania.

Las nuevas condiciones de fijación de la política monetaria y cambiaría, la pérdida el tipo de cambio como variable de ajuste

² El punto restante correspondería a la tendencia general de reducción de tipos en los países de nuestro entorno, especialmente europeo.

cuando se produzcan desfases entre las economías de los países que integran la Unión Monetaria, la estricta restricción presupuestaria, ... tienen implicaciones y consecuencias para las empresas y sus actividades. Destaquemos dos: el ensanchamiento de los mercados de bienes y servicios, y el fortalecimiento de los fundamentos reales de la competitividad.

La implantación del *euro* como moneda común significa el paso definitivo en el camino hasta llegar a un mercado único para los países de la Unión, pues la denominación de los precios en una moneda común aumentará la transparencia de los mercados y las oportunidades de arbitraje, y la competencia no se verá distorsionada por las devaluaciones competitivas de algunos países. Por estas razones, los factores que podían estar creando segmentación de los mercados nacionales desaparecen, y los mercados nacionales se «ensanchan» hasta convertirse en un mercado de alcance casi continental y, en cualquier caso, mucho mayor. Los efectos de un aumento en el tamaño del mercado están bien documentados en la literatura económica, tanto de carácter teórico como empírico³: concentración horizontal en procesos/actividades donde existen economías de escala latentes y mayor especialización, con la consecuente desintegración vertical, para profundizar en los beneficios de la división del trabajo. La aceleración detectada en procesos de fusión entre empresas, dentro y fuera de Europa, es una manifestación clara de la reestructuración que cabe esperar a partir de un aumento en el tamaño del mercado, aumento que trasciende a la Unión Europea y tiene alcance mundial, pues no sólo la implantación del *euro* contribuye a que aumente el tamaño de los mercados.

La economía española puede verse afectada por estos procesos de reestructuración. Así, por ejemplo, a corto plazo, las fusiones horizontales para aprovechar economías de escala latentes podrán dar lugar a reducciones de plantilla y pérdidas de puestos de trabajo que deberán trasvasarse hacia otras actividades para evitar aumentos en el desempleo. En segundo lugar, la posición de España en el nuevo mercado europeo es relativamente periférico, en el sentido de que nuestro país queda relativamente alejado del centro de gravedad de la economía europea que emerge. Es posible que algunos de los

³ El aumento en el tamaño del mercado equivale a una reducción en los costes de transporte en un modelo de competencia espacial, el cual desencadena procesos de concentración de la actividad en presencia de economías de escala; ver KRUGMAN (1993).

procesos de reestructuración y concentración empresarial a que aludimos tiendan a desplazar actividades y recursos hacia las zonas próximas al centro de gravedad y en detrimento de zonas periféricas, como el caso de España. Máxime si tenemos en cuenta la perspectiva de ampliación hacia el Este de la Comunidad Europea y la incertidumbre sobre el futuro del Norte de África, posible contrapeso al desplazamiento hacia el este⁴.

La relación entre creación de la *zona euro* y fortalecimiento del papel de los factores reales en la determinación de la competitividad de las empresas, tiene su origen en la pérdida del ajuste en el tipo de cambio nominal, como medio para compensar pérdidas de competitividad, debido, por ejemplo, a un crecimiento en los costes de las empresas superior al crecimiento en las empresas competidoras de otros países. Las ganancias o pérdidas de competitividad dependerán del acierto o desacierto de las empresas en las decisiones de gama de productos, calidad, precio, servicio, ... en relación a las condiciones del mercado y a las respuestas de sus competidores.

Desde distintos ámbitos académicos y profesionales se ha insistido en que la desaparición del tipo de cambio como variable de ajuste cuando se producen pérdidas de competitividad real, coloca a los costes laborales unitarios relativos de España con respecto a los de los países de su entorno, en el centro de la competitividad⁵. Téngase presente que el tipo de cambio del *euro* con respecto a otras monedas como el dólar o el yen seguirá afectando a la determinación de la competitividad de las producciones en la *zona euro*, incluidas las españolas; pero las políticas orientadas a la estabilidad macroeconómica y al control de la inflación guiarán las políticas de tipo de cambio, y en ningún caso se corregirán las pérdidas de competitividad de España en relación al resto de países pertenecientes a la misma zona monetaria.

⁴ La ventaja comparativa en costes de producción que todavía mantiene España en determinadas actividades podría servir de compensación y atraer más inversión y producciones hacia España; el efecto neto es difícil de precisar, pero es previsible que sea desigual entre unos sectores y otros. DE GRAUWE (1998) amplía las reflexiones sobre la relación entre centro y periferia dentro de la *zona euro*.

⁵ Se está suponiendo implícitamente una gama de productos con calidad y servicio al cliente, lo cual es razonable a corto y medio plazo para el conjunto de la economía. Habrá empresas concretas que no perderán competitividad debido a incrementos en sus costes laborales unitarios porque también incrementarán la calidad de sus productos.

2. LOS RECURSOS HUMANOS COMO ALTERNATIVA DE COMPETITIVIDAD

La exposición precedente ha destacado el papel de los costes laborales unitarios como variable determinante de la competitividad de las empresas y, por extensión, del crecimiento de la inversión y el empleo en la economía. Nos interesa ahora profundizar en el papel de este coste y sus determinantes, tanto desde una perspectiva macroeconómica como microeconómica.

El coste laboral unitario expresa el cociente entre el coste laboral por trabajador y la productividad media o aparente del trabajo. A efectos de cálculo acostumbra a expresarse como el porcentaje que representan los costes laborales sobre el Valor Añadido Bruto, con lo cual, el coste laboral unitario equivale al salario real dividido por la productividad aparente del trabajo expresada en unidades reales de *output*. El coste laboral unitario crece (disminuye) cuando el salario real aumenta más (menos) que la productividad real.

A nivel del conjunto de la economía, el coste laboral es una parte del coste total de producción, que incluye también el coste de *inputs* importados de otros países y el coste del factor capital. A corto plazo, los costes del capital son fijos e incluso en muchos casos son costes de carácter hundido, por lo que no intervienen en el coste marginal de producción, que depende sobre todo del coste laboral y de las importaciones. Cualquier modelo competitivo en donde se relacione la empresa representativa de España y la representativa del resto de países de referencia, *zona euro* por ejemplo, explica la relevancia de los costes marginales relativos entre las dos empresas para determinar cuotas de mercado y márgenes de beneficio en equilibrio, con la consiguiente repercusión sobre la demanda de factores y, en particular, sobre el nivel de empleo. El coste laboral unitario es, por consiguiente, una buena aproximación al coste marginal de producción de la economía y por ese motivo se explica su clara influencia en la competitividad⁶.

⁶ De nuevo, la perspectiva del conjunto de la economía es relevante para valorar esta afirmación. Para muchas empresas los costes laborales no alcanzan el 20 por cien de su coste variable total, incluyendo en este coste y consumos de compras a otras empresas. El comportamiento de los costes laborales para el conjunto de la economía incluye los costes de una empresa en particular, a través de los costes de las compras a otras empresas, cuyo precio depende de los costes laborales del proveedor y así sucesivamente. Abaratar costes vía

Los discursos macroeconómicos vinculan el nivel y evolución de los costes laborales unitarios con el funcionamiento del mercado de trabajo —donde se fijan los salario— y con el desarrollo de la tecnología de producción —que influye sobre la productividad aparente del trabajo—. En este sentido, con frecuencia se afirma la conveniencia de que el salario evolucione según la productividad, para evitar que el coste laboral unitario crezca y se pierda competitividad. Así pues, la productividad se convierte en el punto central del análisis.

De acuerdo con los postulados económicos más convencionales, la productividad aparente del trabajo puede aumentar a través de incrementar la dotación de capital por trabajador, a través de aumentar el tamaño de las empresas, cuando existen economías de escala, y a través de «otros factores» que influyen en la productividad total de los factores o eficiencia productiva: capital humano, capital público, tecnología, organización de la empresa⁷, ...

Mejorar la competitividad a través del aumento de la productividad que permite reducir el coste laboral unitario (coste marginal) entre las empresas españolas, llevaría a recomendar un aumento en su dimensión media (a través de fusiones por ejemplo) y/o un aumento en la intensidad de capital por trabajador a través de la progresiva introducción de tecnologías más capital intensivas, tanto en lo que se refiere a capital físico como tecnológico, resultado de un mayor esfuerzo en I+D. Pero, sin descuidar estas líneas de avance⁸ otras propuestas de los expertos en economía y gestión empresarial,

importaciones si estas tienen un precio más bajo que la producción de otras empresas nacionales, tiene un límite por los desequilibrios en el saldo comercial a que conduce, pues estará poniendo de manifiesto también la pérdida de capacidad para vender a otros mercados geográficos.

⁷ El carácter de «cajón de sastre» que se atribuye al crecimiento del producto que no se explica por el crecimiento de los *inputs*, queda plenamente confirmado cuando Solow se refiere a él como «residuo».

⁸ La incorporación de mejoras en la calidad de los *inputs* capital y trabajo, así como los efectos externos de la inversión en tecnología, infraestructuras, educación e incluso la dotación de capital social (confianza, comportamiento cívico) seguirán siendo determinantes de la mejora de la productividad. En lo que se refiere a la relación capital-trabajo hay que tener en cuenta que en ella influirán a medio plazo los precios relativos de los factores. Además, si la tecnología tiene rendimientos constantes a escala, cuando los aumentos en la productividad atribuibles a una mayor dotación de capital por trabajador se trasladan a incrementos de salarios, entonces la rentabilidad de la inversión disminuye y se sitúa por debajo del coste del capital con el consiguiente efecto negativo en la inversión y el crecimiento.

para avanzar en la mejora de la productividad, tienen que ver con elementos que en la formulación anterior estarían englobados en los «otros factores» (productividad total). Nos referimos a los cambios en la arquitectura organizativa de las empresas y a los cambios en la perspectiva de la gestión de recursos humanos que la acompañan.

Veamos a continuación algunas de las aportaciones teóricas y empíricas a esta nueva perspectiva para el estudio de los costes laborales.

2.1. Salarios y Eficiencia

La reflexión macroeconómica en torno a los costes laborales unitarios insiste en la importancia de que los mercados de trabajo sean lo suficientemente competitivos como para que los salarios respondan a las condiciones de oferta y demanda en estos mercados; en cierto modo se atribuye al mercado de trabajo unas características similares a las de cualquier otro mercado.

Tabla 1

Teorías que desvinculan salarios y condiciones del mercado de trabajo

Teoría de contratos	Contratos a largo plazo entre empresas y trabajadores fijados de antemano y negociados en plazos prefijados.
Teoría de contratos implícitos	La aversión al riesgo de los trabajadores lleva a acuerdos implícitos con la empresa para que los salarios se mantengan estables a lo largo del ciclo económico, reduciendo el riesgo que asumen los trabajadores y reduciendo también el salado medio.
Teoría de los salarios eficientes	La productividad de los trabajadores depende positivamente de los salarios.
a) Modelo de «escaqueo»	El coste de perder el trabajo depende positivamente del nivel de salario, por lo cual un salario más alto disminuye el número de trabajadores que reducen su esfuerzo y se arriesgan a perder el trabajo.
b) Modelo de intercambios de regalos	Los trabajadores perciben los salarios altos como un regalo, lo cual lleva a que trabajen más como una forma de devolver el regalo a la empresa.

Tabla 1

Teorías que desvinculan salarios y condiciones del mercado de trabajo

c)	Modelo de selección adversa	Un mayor salario eleva la calidad media de los trabajadores que acuden a solicitar un empleo; además, si el salario se reduce serán los trabajadores mejores quienes primero abandonarán la empresa.
d)	Modelo de rotación	Las tasas de abandono de trabajadores dependen negativamente de los salarios. La empresa que paga salarios más altos estabilizará su fuerza laboral, reducirá los costes de contratación y formación, y mejorará el nivel de capital humano específico.
Hipótesis de salario equitativo con el esfuerzo		Si los salarios se sitúan por debajo de lo que se percibe como equitativo, el esfuerzo depende del cociente entre el salario y el salario percibido como equitativo.
Teoría de internos-externos		El coste de reemplazar internos por externos proporciona un notable poder a los internos cuando se trata de negociar sus salarios.

Sin embargo, los economistas han invertido importantes esfuerzos en tratar de explicar la evidencia empírica en mercados de trabajo poco regulados, como el de Estados Unidos, por la cual las empresas apenas ajustan los salarios ante cambios en las condiciones del mercado de trabajo; en particular, a explicar por qué las empresas no reducen en mayor medida los salarios en períodos recesivos cuando aparentemente con ello se podrían conseguir reducciones en los costes laborales⁹. Fruto de estos trabajos, existen ahora al menos cinco teorías microeconómicas suficientemente refrendadas sobre rigideces en los salarios: teoría contractual, teoría de los contratos implícitos, teoría de los salarios de eficiencia, teoría de los salarios equitativos y teoría de los internos-externos, cada una de ellas sucintamente descrita en la Tabla 1.

La principal conclusión que emana de esta literatura es que en realidad *la productividad será función de la política salarial de la empresa, es decir, el numerador y el denominador de los costes laborales unitarios se determinan simultáneamente y, por lo tanto, la*

⁹ Esta evidencia pone en duda la «flexibilidad» del mercado de trabajo incluso cuando está por regulado, por lo que estas limitaciones consustanciales a la naturaleza de la relación de empleo se tendrán en cuenta a la hora de relacionar flexibilidad y regulación del mercado de trabajo.

separación entre mercado de trabajo y tecnología para explicar el coste laboral (marginal) no será acertada. La razón básica es que a través de la política de retribución la empresa influye en la motivación, el esfuerzo y la inversión en capital humano específico, elementos todos ellos determinantes últimos de la productividad, para una tecnología dada.

2.2. La interacción entre normas e incentivos económicos

En la literatura sociológica y psicológica, el comportamiento humano se vincula con *hábitos* y *normas sociales*. Los hábitos acostumbra a definirse como comportamiento rutinario, con escasa conciencia o evaluación de lo que se hace. Las normas sociales se caracterizan por un comportamiento esperado o requerido por otros, sin un propósito explícito y con poca preocupación de las consecuencias, excepto la insatisfacción que produce la ruptura de tales normas¹⁰; se trata pues de un regla general de comportamiento voluntario¹¹.

El análisis económico tradicional ignora habitualmente estas bases sociológicas de la conducta y centra su atención en la relación entre comportamiento y motivaciones extrínsecas, a través principalmente de incentivos económicos. La nueva corriente, próxima a las otras ciencias sociales, analiza el comportamiento y la eficiencia a partir de los procesos de formación de preferencias y los cambios en la función de utilidad de los agentes.

En la actualidad, se detecta una atención creciente a la interacción entre los incentivos económicos y las normas sociales, con aplicaciones en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales dentro de la empresa. En este sentido, Lindbeck (1995) analiza la relación entre hábitos y normas sociales y las políticas públicas del Estado de Bienestar.

Kreps (1997) sigue una línea similar pero centrándose en la organización del trabajo y las relaciones laborales. Reconoce, aceptan-

¹⁰ LINDBECK (1995, p. 477).

¹¹ KREPS (1997) encuentra cuatro explicaciones a por qué las personas se adhieren a las normas y, por tanto ¿por qué no adherirse a ella?, ii) la adhesión produce un beneficio personal inmediato porque mejora la coordinación; iii) la adhesión, aunque costosa al principio, lleva a una mejor consideración social que la violación; iv) la adhesión es deseable por sí misma» p. 359. La distinción entre iii) y iv) resulta difícil en la práctica aunque es muy importante porque una y otra tienen implicaciones diferentes.

do una visión psico/social del trabajo, que los trabajadores pueden realizar las tareas encomendadas porque poseen una motivación intrínseca, vinculada con el orgullo por el propio trabajo o la consideración de que esa tarea tiene interés en sí misma. A partir de aquí, la pregunta pertinente es si la incorporación a la relación de empleo de incentivos extrínsecos puede llegar a destruir las motivaciones intrínsecas de los trabajadores, dando lugar finalmente a menores esfuerzos y resultados poco eficientes. La psicología social y cognitiva afirma que cuando una persona realiza una acción, trata de racionalizar tal conducta. Concretamente, si una persona realiza la tarea sin que medien incentivos extrínsecos, racionalizará sus esfuerzos a través del disfrute en la realización de la tarea. Y este mismo disfrute es el que le lleva a esforzarse más. Pero si se incorporan incentivos extrínsecos, la persona decidirá el esfuerzo en respuesta a tales incentivos balanceando los beneficios y los costes atribuibles a esfuerzos mayores o menores.

En términos más generales, la cuestión es si la adhesión a normas generales o específicas constituye o no un argumento de la función de utilidad de las personas. En caso afirmativo, la conducta —por ejemplo, un mayor o menor esfuerzo y dedicación al trabajo— puede ser inducida por la propia norma, en la medida en que ésta significa la internalización de determinados patrones de conducta. Si un trabajador valora las características del trabajo que realiza, de manera que experimenta mayor o menor utilidad según que los puestos de trabajo ofrezcan más o menos oportunidades para la creatividad y concurren en ellas múltiples o pocas tareas, entonces la definición de puestos de trabajo y la forma de organizar el trabajo influyen tanto en la satisfacción del trabajador como en su motivación y esfuerzo. Si se opta por puestos con alta motivación intrínseca, generalmente estaremos introduciendo ambigüedad en las tareas, la cual a su vez dificulta el diseño de los incentivos económicos más adecuados¹². La potenciación de las motivaciones intrínsecas puede llevar a tener que elegir incentivos económicos de bajo poder, por lo que, de ser así, la motivación intrínseca y los incentivos extrínsecos serían por esta razón mecanismos sustitutivos.

La conclusión final ha de ser que el reconocimiento de la interacción entre normas e incentivos económicos refuerza la afirmación de que el coste laboral y la productividad se determinan conjunta y

¹² Véase HOLMSTROM y MILGROM (1991).

simultáneamente. Al mismo tiempo, añade otras consideraciones de interés: la necesidad de una perspectiva dinámica (proceso de formación de normas), la interacción entre motivaciones, incentivos y organización del trabajo y la necesidad de ampliar la perspectiva económica tradicional, dando cabida a las aportaciones de la psicología y la sociología para explicar la evolución de los costes laborales y sus determinantes¹³.

2.3. Contratos incompletos y gobierno

En 1951, H. Simon caracterizó la relación de empleo como un contrato con autoridad ya que permite al empresario dar órdenes al trabajador sobre las tareas a realizar en cada momento. El trabajador acepta o rechaza la oferta del empresario y si se decanta por la primera opción acepta poner sus servicios de trabajo a disposición del empresario para que éste decida libremente sobre su utilización. Contrasta así con el contrato de compraventa donde las contrapartidas están prefijadas de antemano¹⁴.

Varios años más tarde, Kreps (1990, 1996) formaliza las ideas de Simon en términos de un contrato «incompleto», forzado por los elevados costes de transacción que exigirá cerrar el contrato cuando la relación de empleo va a prolongarse en el tiempo. Kreps se pregunta también por qué el trabajador puede estar dispuesto a entrar en un contrato de esta naturaleza, teniendo en cuenta que existen inversiones específicas que limitan el ejercicio de la opción de salida futura del trabajador si está en desacuerdo, y que el empresario podrá tomar decisiones perjudiciales para los intereses de este trabajador; para ello encuentra dos respuestas. Primero, el trabajador conoce el rango de decisiones del empresario y con ellas las posibles consecuencias que pueden acarrearle, y comprueba que, en términos esperados, la utilidad que le proporciona aceptar la autoridad del empresario es superior a la que obtiene rechazándola. Segundo, el empresario es capaz de hacer promesas creíbles

¹³ Existen señales crecientes de la aproximación entre las ciencias sociales, aunque también es cierto que continúa habiendo muchos recelos mutuos. Véase a modo de ejemplo el número de marzo de 1998 del *Journal of Economic Literature*.

¹⁴ La relación de empleo, además, se establece a largo plazo para facilitar el conocimiento de las habilidades del trabajador y para posibilitar que éste adquiriera habilidades específicas.

al trabajador de que no tomará determinadas acciones que puedan resultar perjudiciales para sus intereses, con lo cual, excluidas estas alternativas, el trabajador consigue de nuevo una utilidad neta positiva.

En términos más generales, el contrato incompleto que caracteriza la relación de empleo requiere disponer de un mecanismo de gobierno que decida qué hacer cuando ocurren contingencias no anticipadas en el contrato inicial. Ello significa otorgar derechos residuales de decisión a una de las partes de la relación, trabajador o empresario, compartir derechos de decisión entre ambos o dar los derechos a un tercero (arbitraje). La elección de una opción u otra tendrá en cuenta dos factores que determinan la eficiencia final de la relación: la distribución de la información que permite tomar las mejores decisiones, y la capacidad para hacer promesas creíbles, es decir, inducir confianza en la otra parte a través, por ejemplo, de poseer una elevada reputación que interesa preservar. El *gobierno jerárquico* que subyace en la teoría de Simon presupone implícitamente que el empresario tiene más información y valora más la reputación que el trabajador. Si estas condiciones cambian y es el trabajador quien tiene más información, entonces es más eficiente otorgarle derechos de decisión, siempre que se haga merecedor de la confianza de la otra parte. El modelo de *gobierno bilateral* puede resultar más eficaz que el gobierno jerárquico.

Esta aproximación a la relación de empleo vincula el comportamiento de los costes laborales unitarios con la viabilidad de contratos incompletos diseñados para optimizar la relación información/decisiones y para inducir relaciones de confianza que favorezcan la aceptación del contrato por las partes. Cuando el contrato incompleto es inviable, entonces el contrato de empleo tendrá que aproximarse a un contrato de compraventa en el que se pacta la realización de una tarea concreta sea cual sea la contingencia que se produzca. Cualquier cambio de tarea se habrá de negociar con los consiguientes costes directos e indirectos (retrasos en las decisiones) que ello supone. La relación de empleo pierde flexibilidad y capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes o, alternativamente, se sacrifican inversiones en recursos específicos, con el fin de reducir los costes de entrada y salida. En la medida en que tales inversiones específicas aumentan la productividad, el resultado final tendrá consecuencias para los costes laborales unitarios si no se ajustan los salarios reales.

2.4. La perspectiva de la administración de empresas y las relaciones industriales

Expertos en gestión de empresas y estudiosos de las relaciones industriales han apuntado cambios significativos en la organización del trabajo y en las políticas de recursos humanos de las empresas en los últimos años.

Pfeffer (1994), profesor en la Escuela de Negocios de Stanford, asegura que las fuentes tradicionales de la ventaja competitiva de las empresas, patentes, economías de escala, acceso al capital, regulación (protección) del mercado, son cada vez menos importantes en el entorno económico actual¹⁵. En su lugar, las competencias y capacidades fundamentales de los empleados aplicadas al desarrollo de nuevos productos, a proporcionar servicios a los clientes y a lubricar determinadas estructuras de organización, adquieren mayor relevancia. Muchos autores se han adherido a esta afirmación, llegando a propuestas que pretenden cambiar la percepción sobre el papel del factor trabajo en la empresa: desde una perspectiva tradicional que considera al trabajo una fuente de costes, hacia otra moderna que adopta la terminología de recursos humanos y les atribuye el carácter de inversión estratégica de la empresa y elemento esencial de la creación de valor. En este sentido, las empresas que muestran una mayor competitividad en sus mercados, nacionales o internacionales, acostumbran a ser aquéllas que mejor organizan, forman y motivan a su fuerza de trabajo.

La literatura sobre relaciones industriales ha profundizado en la descripción del cambio y ha aportado evidencias empíricas sobre su alcance, sobre todo entre las empresas americanas¹⁶. Tradicionalmente, predomina entre estas empresas un sistema productivo en el que los puestos de trabajo se organizan alrededor de una alta división del trabajo y una definición muy estrecha de las tareas a realizar. El poder de decisión está en manos de los supervisores, quienes deciden cómo llevar a cabo las tareas, cómo se programa el trabajo y cómo se evalúa a los trabajadores. La participación de los trabajadores está limitada y, fruto de la política de personal o de la negociación colectiva, unas reglas precisas y detalladas determinan la movilidad de unos puestos a otros y la retribución asociada con cada puesto. Los

¹⁵ Nótese que estas llamadas «fuentes tradicionales» coinciden en buena parte con las que tiene en cuenta la aproximación neoclásica.

¹⁶ Destacan en este sentido los trabajos de OSTERMAN (1994).

empleadores tienen plena libertad para decidir sobre la entrada/salida de los trabajadores de la organización. El sistema es extraordinariamente rígido, en la capacidad de ajuste interno, pero las reglas que causan esa rigidez son necesarias para proteger los intereses de los trabajadores en un ambiente en el cual el empresario puede contratar y despedir libremente.

El sistema se demuestra ineficaz cuando las presiones competitivas y las características de la demanda obligan a las empresas a otorgar mayor poder de decisión a los trabajadores de los niveles jerárquicos inferiores, como un medio para mejorar la calidad y la satisfacción de los clientes. Además, las empresas encuentran en la vía de dar mayor poder y capacidad de decisión a los trabajadores, un medio de reducir costes, pues es posible prescindir de los niveles jerárquicos intermedios. Para dotar de poder a los trabajadores, las definiciones de los puestos de trabajo se hacen más flexibles y se otorga a los trabajadores mayor nivel de discreción. Para que el trabajador pueda llevar a cabo con eficacia las tareas que se le encomiendan debe tener la formación y el entrenamiento adecuados y, si la complejidad del trabajo lo requiere, deberá combinar sus esfuerzos y habilidades con otros trabajadores organizándose en grupos o equipos de trabajo.

La organización del trabajo alrededor de trabajadores y grupos con autonomía y responsabilidad requiere cambios en los mecanismos de evaluación y retribución de los trabajadores. La evaluación del rendimiento tiene en cuenta los objetivos más amplios que se persiguen, por ejemplo, indicadores de la satisfacción del cliente, calidad y productividad, mientras que la pérdida del control jerárquico y la supervisión lleva a una mayor vinculación de la retribución con los resultados individuales y colectivos con el fin de alinear mejor intereses particulares y generales. Con frecuencia, esto supone también que los trabajadores asumen y comparten los riesgos económicos de la empresa.

Otro aspecto destacado de esta literatura es que el cambio en la organización del trabajo y en las políticas de recursos humanos ocurre en un contexto de cambio que afecta a otras dimensiones de la empresa, como su estrategia competitiva y sus relaciones verticales con clientes y proveedores. Surge así un modelo de empresa moderna que se contrapone al de empresa tradicional¹⁷ (Tabla 2). En la

¹⁷ Para un análisis económico de este cambio, véase MILGROM y ROBERTS (1995).

Tabla 2

Empresa tradicional contra empresa flexible

<i>Empresa tradicional</i>	<i>Empresa moderna</i>
Producción en masa	Producción flexible
<ul style="list-style-type: none"> — Maquinaria especializada — Grandes lotes de producción — Cambios de producto poco frecuentes — Marketing masivo — Paja cualificación de los trabajadores — Énfasis en volumen — Inventarios altos — Gestión de la oferta — Fabricación para inventario 	<ul style="list-style-type: none"> — Maquinaria flexible (bajos costes de puesta a punto) — Pequeños lotes de producción — Mejoras frecuentes en los productos — Marketing selectivo — Cualificación alta de los trabajadores — Énfasis en coste y calidad — Inventarios bajos — Gestión de la demanda — Fabricación sobre pedido
Burocracia formal	Participación
<ul style="list-style-type: none"> — Puestos de trabajo muy especializados — Coordinación central; conocimiento e información centralizados — Comunicación vertical — Desarrollo secuencias de productos — Organización estática 	<ul style="list-style-type: none"> — Trabajadores con capacidad de iniciativa — Información dispersa (local) y ajuste mutuo — Comunicación horizontal — Equipos multifuncionales de desarrollo — Mejora continua
Relaciones con el «mercado»	Relaciones con el «mercado»
<ul style="list-style-type: none"> — Recurso a las relaciones de mercado con trabajadores y proveedores — Integración vertical 	<ul style="list-style-type: none"> — Relaciones a largo plazo basadas en la confianza mutua — Cuasi-integración vertical
Intereses a proteger	Intereses a proteger
<ul style="list-style-type: none"> — Propietarios del capital 	<ul style="list-style-type: none"> — Conjunto de propietarios de recursos

contraposición se señala la transición desde un sistema de producción en masa (ventaja en coste) hacia un sistema de producción ligera (ventaja en servicio al cliente y diferenciación); desde una organización interna vertebrada en la jerarquía (flujos verticales de información y centralización de decisiones) hacia una organización participativa (flujos horizontales, orientación al cliente y descentralización de decisiones); desde una nítida delimitación de las fronteras de la empresa en el mercado hacia una empresa virtual estructurado en redes, alianzas, acuerdos, contratos a largo plazo, ...; desde una orientación a la mejora de los resultados a corto plazo de los accionistas (*shareholders*) hacia una orientación de resultados a largo plazo y armonización de intereses de los diferentes *stakeholders* (clientes, accionistas, acreedores, trabajadores, sociedad en general).

Finalmente, en la administración de empresas y las relaciones industriales encontramos evidencias empíricas sobre el impacto económico de estas innovaciones (sus consecuencias sobre la productividad y la rentabilidad) y las pautas que sigue su difusión e implantación entre empresas e industrias¹⁸. Las conclusiones de estos estudios pueden resumirse como sigue:

a) Existe una amplia evidencia empírica de que las nuevas formas organizativas y empresariales, así como las políticas de recursos humanos que gestionan estos recursos atendiendo a su carácter de inversión estratégica, mejoran los resultados económicos (productividad y rentabilidad) de las empresas, especialmente cuando se implantan en su totalidad y se aprovecha la complementariedad entre todas las dimensiones estratégicas y de organización.

b) Se conoce todavía muy poco sobre las consecuencias que están teniendo estos cambios en el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta que aumenta tanto su participación en la asunción de riesgos como la responsabilidad que se le exige por su trabajo. Además, con frecuencia se realizan reorganizaciones y reestructuraciones de la empresa que implican pérdidas de puestos de trabajo y/o precarización de los nuevos (trabajo dual).

c) La difusión de las innovaciones organizativas entre las empresas es limitada y transcurre con lentitud, señalándose algunos

¹⁸ Véase ARTHUR (1994), HUSELID (1995), ICHINIOWSKI y otros (1997), McDUFFIE (1995) y OSTERMAN (1996) y las referencias que en ellos se citan. Sobre aspectos más concretos de la relación entre prácticas de retribución y productividad, una referencia imprescindible es BLINDER (1990).

factores internos y externos que influyen en la rapidez de dicha difusión¹⁹:

i) Puesto que el cambio debe ser radical para que mejore los resultados, será complejo y costoso de llevar a la práctica. No todas las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, dispondrán de recursos de holgura suficientes para utilizarlos en llevar a cabo el cambio deseado.

ii) Los mercados financieros limitan la disposición de muchas empresas a invertir sustancialmente en el desarrollo de recursos humanos, porque tales inversiones son difíciles de medir. Los analistas financieros subestiman las inversiones, a pesar de que los pagos potenciales son elevados.

iii) La estructura legal de las empresas otorga, en la mayoría de los países, un mayor peso a los intereses de los accionistas, comparado con el peso que se da al resto de «*stakeholders*», en sus estructuras de gobierno.

iv) Los cambios pueden originar conflictos con grupos de trabajadores internos (por ejemplo, los mandos intermedios) así como con instituciones como los sindicatos, pues perciben que las nuevas formas de organización reducen su papel y capacidad de influencia.

v) La dificultad de compatibilizar las importantes ganancias de productividad que se pueden conseguir con las innovaciones organizativas, y el mantenimiento de los puestos de trabajo. Por el contrario, muchas empresas que reforman sus estructuras reducen plantilla. Los trabajadores se resistirán a ofrecer su colaboración en proyectos que amenazan el puesto de trabajo.

3. VALORACIÓN E IMPLICACIONES

El apartado anterior se ha dedicado a completar el paradigma clásico sobre los determinantes del coste laboral unitario, resumido en la eficacia del mercado de trabajo para ajustar los salarios a las condiciones de oferta y demanda, y en la evolución de la productividad de acuerdo con el cambio técnico y/o las economías de escala. La ampliación incorpora al análisis las teorías micro económicas que vinculan la productividad con el nivel de salarios, las teorías que

¹⁹ Véase, por ejemplo, JACQUEMIN y PENCH (1997).

relacionan los incentivos económicos con las normas sociales, la teoría de los contratos incompletos aplicada a la relación de empleo, y la perspectiva de carácter más empírico que aporta la administración de empresas y las relaciones industriales.

De lo expuesto se desprende que los cambios en las condiciones externas que parecen mover el cambio empresarial documentado empíricamente, justifican la transición desde el gobierno jerárquico hacia el gobierno bilateral que se plantea en el marco de los mecanismos de gobierno en los contratos incompletos, en cuanto que existen ganancias de eficiencia potenciales desplazando poder de decisión a los trabajadores mejor informados. Las teorías de formación de salarios para influir en la productividad, y especialmente el papel de las normas como mecanismo de control complementario o sustitutivo de los incentivos económicos, adquieren especial importancia en el contexto descrito. Nótese, por ejemplo, que el enriquecimiento de puestos de trabajo que acompaña al proceso de descentralización, puede influir en la motivación del trabajador si éste incorpora en su función de utilidad preferencias por la capacidad de iniciativa y creatividad que le ofrecen las nuevas condiciones de trabajo. Además, normas y hábitos individuales y sociales tendrán mucho que ver con la cultura como mecanismo de control, y con la confianza recíproca que se necesita para que prospere el mecanismo de gobierno bilateral.

Más difícil es encontrar fundamentos económicos que ayuden a explicar y resolver las dificultades que se atribuyen a la *difusión* de las innovaciones organizativas; en particular, aquellas dificultades que se relacionan con imperfecciones en los mercados de capitales, con la función financiera dentro de la empresa y con los mecanismos de gobierno empresarial. Entre las excepciones encontramos los trabajos de Freeman y Lazear (1994, 1995).

Una de las cuestiones que estos autores se plantean es por qué la dirección de las empresas tiende a oponerse a la participación de los trabajadores (en particular, a una mayor implantación e influencia de los comités de empresa) si dicha participación se considera positiva, llegando a la conclusión de que la explicación ha de buscarse en el *trade-off* entre incrementar las rentas totales e influir en la distribución de las rentas entre trabajadores y empresarios. Para estos autores, conceder más poder de decisión a los trabajadores para que su motivación y su mejor información redunde en un aumento de las rentas, lleva consigo también otorgar a los trabajadores mayores posibilidades de conseguir una fracción mayor de tales rentas.

Puesto que la dirección de la empresa no atiende a la renta total sino a la fracción que reciben los accionistas/propietarios, la dirección de la empresa se retrae de dar mayor participación a los trabajadores, incluso cuando esa participación sería socialmente beneficiosa. El análisis formal es muy estilizado, pero sus predicciones concuerdan con la observación casual de la realidad. Su extensión hacia un marco teórico más amplio, como el de los contratos incompletos y el diseño de sistemas de gobierno, podría resultar positivo para encontrar instituciones que permitan progresar hacia la eficiencia.

Otro tema de interés para nuestra reflexión que se aborda en estos análisis, es el posible conflicto entre los ajustes de plantilla y la participación de los trabajadores, especialmente cuando los trabajadores tienen voz en el gobierno de la empresa²⁰. La reducción de plantilla es especialmente difícil de llevar a cabo cuando los trabajadores reciben salarios en su empleo actual superiores a los que obtendrían en empleos alternativos, debido a que los trabajadores poseen capital humano específico y participan de las rentas del mismo y/o debido a que la empresa utiliza salarios crecientes con la edad como una forma de generar incentivos.

En los supuestos descritos, Freeman y Lazear (1995) demuestran que la regla eficiente de despido implica despedir primero a los trabajadores recién entrados y/o a los que están más próximos a la jubilación. Estos últimos previsiblemente se opondrán a ser despedidos haciendo valer los derechos que les otorga la antigüedad. Ante esta situación la empresa puede recurrir a las indemnizaciones por despido o puede recurrir a proporcionar incentivos a los trabajadores para que tomen en consideración los intereses económicos del capital, a través de su conversión en accionistas de la empresa.

En general, un aumento en la participación de los trabajadores en el capital de la empresa permite aumentar también los votos favorables a un ajuste eficiente de plantilla. Por lo tanto, haciendo a los trabajadores propietarios de la empresa se puede atenuar el problema de relaciones industriales entre directivos y trabajadores. Lo que el análisis no tiene en cuenta es que la solución al problema de conseguir adhesión voluntaria de los trabajadores al ajuste de plantillas

²⁰ Dentro de la participación acostumbran a distinguirse tres niveles: consultiva (círculos de calidad), sustantiva (grupos autónomos de trabajo) y representativa (cogestión). Véase LEVYNE y THYSSON (1990).

puede engendrar dificultades y conflictos en otras áreas, como, por ejemplo, perder el control efectivo de la empresa por los propietarios del capital u obligar a una excesiva concentración de riesgos en los trabajadores al tener el capital humano y financiero expuesto al riesgo económico de una misma empresa.

4. CONCLUSIÓN

La creación de la *zona euro* constituye un cambio importante en el entorno de las empresas españolas, con oportunidades (menor coste financiero como consecuencia de la estabilidad macroeconómica) y amenazas (intensificación de la competencia y pérdida de variables de ajuste como el tipo de cambio con otros países de la Unión). Este cambio, ocurre al mismo tiempo que razones tecnológicas (avances en la tecnología de la información), comerciales (mayor capacidad de decisión/elección de los consumidores) y sociales (preferencias de los trabajadores por mayor autorrealización en el trabajo), están propiciando una transformación de la empresa sintetizada en la evolución desde la empresa tradicional a la empresa flexible.

Este trabajo ha pretendido, en primer lugar, ampliar el marco conceptual que ofrece el análisis económico para comprender los determinantes de los costes y, en menor medida, la capacidad de innovación sobre los productos y servicios de la empresa, más allá de la perspectiva tradicional que contempla a los mercados externos de trabajo (determinantes del salario) y a la tecnología como determinantes últimos de estos costes. En segundo lugar, el trabajo llama la atención sobre la necesidad de tener en cuenta consideraciones distributivas, además de las de estricta eficiencia, cuando se trata de evaluar la viabilidad del cambio organizativo. Las propuestas concretas que se presentan giran en torno a las posibles ventajas de la compensación de los trabajadores a través de entregarles acciones de la empresa como mecanismo que facilita el cambio y la reestructuración. Surge así una nueva vía, que merecerá más atención en el futuro, para lograr una mayor integración y compromiso de los trabajadores en la empresa, sobre todo en períodos de cambio y transformación.

Bibliografía

- ALNEROLA ILA, E. (1998): «España en la Unión Monetaria. Una aproximación a sus costes y beneficios». Banco de España. *Estudios Económicos*, n.º 62.
- ARTHUR, J. (1994): «Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance an Turnover», *Academy of Management Journal*, 37.
- BLINDER, A. (1990): *Paying for Productivity*, Brookings.
- DE GRAUWE, P. (1998): «Relaciones Centro-Periferia en la Unión Monetaria Europea». Fundación Argentaria. *Grandes Cuestiones de la Economía*, n.º 19.
- FREEMAN, R. y LAZEAR, E. (1994): «An Economic Analysis of Works Councils» en J. ROGERS y W. STREECK (eds). *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago, University of Chicago.
- (1995): «Relational Investing: The Worker's Perspective», en R. GILSON, J. COFFEE, L. LOWENSTEIN (eds.): *Meaningful Relationships: Institutional Investors, Relational Investing and the Future of Corporate Governance?* N.Y., Oxford University Press.
- HOLMSTROM, B. y MILGROM, P. (1991): «Multi-Task Principal-Agent Analysis», *Journal of Law Economics and Organisation*, número especial.
- HUSEILD, M. (1995): «The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance», *Academy of Management Journal*, 38.
- ICHNIOWSKI, C.; SHAW, K. y PRENNUSHI, G. (1997): «The Effects of Human Resources Management Practices on Productivity», *American Economic Review*, octubre.
- JACQUEMIN, A. y PENCH, L. (eds.) (1997): *Pour Une Compétitivité Européenne*, De Boeck Université, Paris.
- KREPS, D. (1996): «Corporate Culture and Economic Theory», en P. BUCKEY y J. MICHIE (eds.): *Firms, Organisations and Contracts*, Oxford University Press, primera publicación 1990.
- (1996): «Markets and Hierarchies and (Mathematical) Economic Theory», *Industrial and Corporate Change*, 4.
- (1997): «Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives», *American Economic Review*, mayo.
- KRUGMAN, P. (1996): *El internacionalismo «moderno»: la economía internacional y las mentiras de la competitividad*, Crítica, Barcelona, 1997.
- LEVINE, R. y TYSON, A. (1990): «Participation, Productivity and the Firm's Environment», en A. BLINDER (ed.), *Paying for Productivity*, Brookings.
- LINDBECK, A. (1995): «Welfare State Disincentives with Endogenous Habits and Norms», *Scandinavian Journal of Economics*, 97.
- MCDUFFIE, J. (1995): «Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organisational Logic and Flexible Production in the World Auto Industry», *Industrial and Labour Relations Review*, 48.
- MILGROM, P. y ROBERTS J. (1995): «Complementarities and Fit: Strategy, Structure and Organisational Change in Manufacturing», *Journal of Accounting and Economics*, 19.

- OSTERMAN, P. (1994): «How Common is Workplace Transformation and Who Adopts it?», *Industrial and Labour Relations Review*, enero.
- OUMAN, Ch. (1996): «The Policy Challenges of Globalisation and Regionalization», OCDE Policy Brief, nº 11.
- SALAS, V. (1997): «La Empresa Española en el Umbral de la Unión Monetaria», *Cuadernos Económicos «Escuela y Despensa»*, Universidad de Zaragoza.

Segunda Ponencia

**EL ACUERDO INTERCONFEDERAL
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002,
DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICA**

FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad Complutense de Madrid

1. A punto ya de concluir el año 2001, el 20 de diciembre, las confederaciones sindicales de CC.OO. y de UGT, de un lado, y las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME, de otro, actuando en su condición de organizaciones socio-profesionales más representativas a nivel estatal, han firmado el por ellas denominado «Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2002» (ANC).

En una primera impresión, pudiera pensarse que el ANC representa una versión actualizada de los grandes acuerdos sociales suscritos en la primera mitad de la década de los años ochenta y que entonces fueron calificados de pactos de concertación social. Es esta una interpretación manejada por diversos comentaristas políticos y analistas de medios de comunicación, que han saludado al ANC como el heredero de aquellos pactos. Y desde una perspectiva funcional o finalista, la coincidencia detectada es correcta. Al estilo de los acuerdos negociados en la primera andadura del régimen constitucional, también el ANC tiene como objetivo inmediato definir las pautas generales que han de informar la práctica de la negociación colectiva durante su vigencia; o como las propias partes firmantes reconocen de manera expresa en el mismo pórtico del documento, el fin perseguido es establecer «los criterios, orientaciones y recomendaciones para afrontar la negociación colectiva del año 2002 (...)» (párr. 1.º, Título I.1).

Pero al margen de esta semejanza, lo cierto es que el ANC no tolera con facilidad su afiliación en corrientes contractuales anteriores; constituye, antes al contrario, un instrumento negocial dotado de una sustantividad propia que inaugura una fórmula inédita de gobierno y administración de nuestras relaciones laborales; una fórmula cuyo rasgo más característico es haber sido el resultado de un diálogo social en la cumbre, gestado y celebrado por los interlocutores sociales en un escenario libre de toda participación de los poderes públicos en el proceso y en la dinámica negocial.

Este rasgo, en sí mismo considerado, ya sirve para definir las profundas diferencias que median entre el ANC y los acuerdos que se quieren presentar como sus antecedentes inmediatos. Los cuatro grandes pactos suscritos durante la primera mitad de la década de los años 80 (AMI, AI, ANE y AES) fueron negociados, todos ellos, en el marco de unos procesos mas o menos codificados de concertación social; esto es, de unos procesos de transacción que se situaron en la esfera política y en los que la ordenación de la negociación colectiva no se concibió como un objetivo autónomo sino como un medio de expresión del juego de los recíprocos intercambios alcanzados entre los agentes sociales y el poder público.

El ANC no es un pacto social cooperativo o, si se quiere, neocorporativo en el sentido tradicional del término; es ésta una categoría que le resulta más bien ajena. El ANC es un acuerdo nacido de un «diálogo social libre y autónomo» (párr. 1.º, Título II), gestado única y exclusivamente por las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas en el ámbito estatal y que ellas aspiran a gestionar con independencia y libertad.

Esta deliberada y firme voluntad de las partes firmantes de instalar su acuerdo en un terreno regido estrictamente por las reglas de la autonomía colectiva se evidencia a lo largo de su articulado, en el que no se encuentra una sola mención o referencia expresa a los poderes públicos: ni se solicita su cooperación para la administración o seguimiento del acuerdo ni se recaba su colaboración material para la consecución de los fines y efectos perseguidos. En tal sentido, cuando las partes signatarias del ANC afirman que «el diálogo social es el cauce adecuado para resolver conflictos y para afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas por las que atraviesa la economía y el empleo, tanto para aprovechar elementos de bonanza, como para paliar los efectos que sobre los puestos de trabajo y la competitividad de las empresas tienen situaciones económicas negativas» (párr. 2.º, Capítulo I, Título II), no están sólo atribuyendo determinadas propiedades o cualidades a la idea misma de diálogo social; están apostando de manera resuelta por la autonomía colectiva como medio de dirigir el sistema de relaciones laborales.

Desde esta perspectiva es desde la que cabe afirmar la neta diferencia del ANC respecto de sus «precedentes» históricos, cuya firma representa, de otro lado, el intento de implantación de un modelo de relaciones laborales que aspira a erigir la negociación

colectiva en instrumento vertebrador del consenso social y ordenador de las relaciones laborales, individuales y colectivas; de un modelo que, pese a contar con fundamento normativo desde la promulgación del texto constitucional, sólo sería incentivado y promocionado bastante años más tarde en la Ley 11/1994 de reforma del Estatuto de los Trabajadores. Por este lado, la negociación del ANC viene a saldar algunas viejas cuentas del sindicalismo confederal con esta norma. Con el ANC se cierra o parece cerrarse el período de transición del modelo diseñado por aquella Ley: de sus reglas de juego y de los escenarios en los que aquellas pueden aplicarse.

En este contexto de renovada confianza y de decidida voluntad de asunción por los interlocutores sociales del protagonismo que les corresponde en la ordenación del sistema de relaciones laborales, y que ellos están dispuestos a desempeñar, se comprenden las continuas manifestaciones que, a lo largo del clausulado del ANC, las partes signatarias realizan sobre la necesidad de apurar al máximo los espacios normativos que la legislación laboral confiere a la negociación colectiva con vistas, en última instancia, a «afrontar una situación económica que, aunque difícil, puede ser superada si se toman las medidas adecuadas para amortiguar las consecuencias de la crisis económica internacional sobre el empleo y la competitividad y contribuir a recuperar las expectativas y las bases del crecimiento económico» (párr. 1, Título I.4). De ahí, que se asigne a la negociación colectiva la genérica condición de actuar como «instrumento de primera magnitud para favorecer el crecimiento, el empleo y la competitividad de las empresas» (párr. 2.º, Capítulo II, Título II) o la más específica de ser «instrumento adecuado para establecer compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos» (párr. 3.º, Capítulo III.1, Título II). Y de ahí, también, que se aliente a los convenios colectivos a «fomentar el uso adecuado de la contratación temporal» (párr. 8.º, Capítulo II.1, Título II) y a la negociación colectiva a «aprovechar las competencias que establece la normativa laboral para adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales» (párr. 9.º, Capítulo II.1, Título II). Y de ahí, en fin, que se reconozca a los convenios colectivos capacidad para asegurar el «cumplimiento y desarrollo del principio de igualdad de trato de las personas contratadas a tiempo parcial o bajo alguna forma de contratación temporal» (párr. 10.º, Capítulo II.1, Título II), todo ello en el marco de la Directiva comunitaria sobre contratación temporal, o para tratar materias relativas a la flexibilidad interna de las empresas, como son «la clasificación

profesional, la gestión del tiempo de trabajo, la formación continua o la movilidad funcional» (párr. 13, Capítulo II.1, Título II).

2. El ANC es, desde luego, un acuerdo interprofesional; es un pacto que, en razón de la naturaleza orgánica de sus partes signatarias, pertenece a la categoría de los denominados acuerdos colectivos en la cumbre, afectando a todos los sectores económicos. No sólo es ésta la denominación manejada por las partes firmantes, aquella con la que han identificado al pacto suscrito; es la única que le es predicable con garantías de certeza. Sin embargo, el ANC se resiste a ser encasillado en alguna de las dos grandes categorías de acuerdos interprofesionales contemplados en nuestra legislación. Ni es un acuerdo sobre materias concretas del tipo de los mencionados en el art. 83.2 ET, ni tampoco responde, al menos en un sentido propio, a la naturaleza de los pactos cuya finalidad es enunciar reglas marco sobre la estructura de la negociación colectiva. El ANC no es, en este segundo sentido, una reedición del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) de 1997.

Esta resistencia del ANC a ser adjetivado por referencia a concretos tipos legales, al margen de evidenciar una vez más la profunda cesura existente entre el sistema real y el sistema formal de negociación colectiva o, lo que es igual, de poner de manifiesto la incapacidad del ET para aprehender en tipos normativos la compleja variedad de instrumentos contractuales colectivos de nuestra experiencia negocial, no es un dato que haya pasado desapercibido a las propias partes firmantes, que han rehusado calificar el acuerdo por ellas suscrito.

Desde el punto de vista de sus contenidos, el ANC no es, sin embargo y conforme también se ha hecho notar, un pacto del que pueda predicarse la nota de originalidad en la práctica contractual colectiva española. El ANC obedece a la lógica finalista de los grandes acuerdos interconfederales de la primera mitad de años ochenta. Al estilo de aquellos pactos sociales cooperativos, también el ANC pretende ordenar la negociación colectiva; es, en suma, un acuerdo marco dirigido a prefigurar y modalizar el escenario por el que ha de discurrir y en el que ha de desarrollarse la actividad contractual colectiva durante el año 2002.

El ANC no sólo es refractario a ser encuadrado dentro de los estrechos moldes de la tipología de acuerdos interprofesionales utilizada por el art. 83 ET. Atendiendo a su eficacia, tampoco se presta a una adscripción unívoca en alguna de las dos grandes familias de

instrumentos contractuales conocidos en nuestro sistema jurídico. Desde luego, el ANC ha sido negociado por sujetos colectivos dotados, *ex art. 83 ET*, de la legitimación, tanto de la inicial como deliberadora, requerida para la producción de una eficacia jurídica normativa y de una eficacia personal general. EL ANC se encuentra desprovisto, sin embargo y por decisión de las partes firmantes, de los atributos propios de los acuerdos interprofesionales estatutarios, siguiendo en ello el precedente del AINC.

Como en el caso de aquel Acuerdo, el ANC carece, en primer lugar, de las dos manifestaciones o vertientes en que se concreta la eficacia normativa sobre los acuerdos interprofesionales. Ni las reglas que instituye tienen aplicación directa o inmediata sobre las relaciones laborales individuales ni las pautas de ordenación de la negociación colectiva actúan como verdaderas normas impuestas a sujetos colectivos. El ANC es un pacto puramente obligacional del que sólo nacen derechos y deberes para las partes signatarias o, en sus propias palabras: «Las organizaciones sindicales son las que asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo» (párr. 2.º, Título I.1). Ese conjunto de derechos y deberes puede agruparse, a su vez, en dos grandes capítulos: en relación con sus prestaciones recíprocas y en relación con las prestaciones que han de cumplir respecto de sus organizaciones confederadas.

Las partes firmantes, por lo pronto, se han obligado «a ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto, pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo las tareas o cometidos deducidos del Acuerdo» (párr. 2.º, Título I.1). Sin ánimo de enunciar exhaustivamente el catálogo de deberes propios asumidos por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales firmantes del ANC, pueden citarse los siguientes: la evaluación de la aplicación efectiva del Acuerdo en orden a su posible renovación o prórroga, la constitución de la Comisión de Seguimiento o la realización por dicha Comisión de estudios sobre los factores que dificultan la igualdad de oportunidades, sobre los efectos del nuevo marco regulador de la previsión social complementaria y sobre la incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales individuales y colectivas.

Pero también se han comprometido las confederaciones sindicales y empresariales signatarias a «dirigirse a sus respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad para establecer con ellas, sin menoscabo de (su) autonomía colectiva, los mecanismos y cauces

más adecuados que les permitan asumir lo aquí pactado y ajustar sus comportamientos a los criterios previstos en este Acuerdo» (párr. 3.º, Título I.1). Pese a las cautelas de su formulación, el ANC enuncia un verdadero deber de influencia de los firmantes en relación con sus estructuras confederadas; deber éste que, en definitiva, se sustancia en la adopción y puesta a punto de los medios apropiados para lograr la efectiva incorporación al contenido de los convenios colectivos de los «criterios, orientaciones y recomendaciones» de la negociación colectiva del año 2002 pactados en el propio ANC.

El ANC no especifica ni concreta los «mecanismos y cauces» de los que han de valerse las partes signatarias para cumplir el deber de influencia convenido. Es ésta una cuestión que, como no podía ser de otra manera, queda remitida a las previsiones estatutarias y a las prácticas que rigen el funcionamiento interno de cada organización firmante. La obligación asumida quedará así satisfecha con la adopción por cada parte signataria de los medios que resulten «adecuados» a la finalidad perseguida. El principio de adecuación se convierte en medida para la valoración del cumplimiento del deber de influencia y, por lo tanto, de las eventuales responsabilidades a que hubiere lugar por causa del incumplimiento. Quizás el punto más destacado del ANC sea precisamente el haber aceptado un modelo de autorregulación a través de la asunción de compromisos contractuales cuya ejecución ha de desarrollarse internamente en el seno de las propias organizaciones pactantes, siendo consecuente con su composición compuesta o compleja y con su estructura piramidal. La efectividad de este tipo de acuerdos dependerá de la disciplina interna, del poder de la autoridad e influencia de la cúspide sobre las organizaciones integradas en la central.

Además de carecer de eficacia normativa, el ANC, al igual que el AINC, está privado de una eficacia personal general en sus estipulaciones obligacionales. Como ya se ha indicado y ahora se repite, el círculo de sujetos obligados se ciñe a las partes signatarias. Extramuros de dicho círculo, las representaciones de intereses socio-profesionales, incluidas las integradas en las estructuras de las organizaciones firmantes, disponen de libertad para acomodar o no la actividad contractual colectiva del año 2002 a las previsiones del acuerdo marco, sin que pueda reputarse como irregular el convenio colectivo que se aparte o contraríe dichas previsiones. Desde esta perspectiva, la única diferencia en los comportamientos contractuales que adopten las organizaciones confederadas y las no confederadas residirá en que, para

las primeras y sólo para ellas, la eventual inobservancia de las pautas negociales del ANC podrá dar lugar a una responsabilidad endoasociativa para con la estructura confederal a la que pertenecen.

3. La primera onda de contratación colectiva intersectorial, celebrada durante el período inmediatamente postconstitucional, fue una contratación fuertemente centralizadora. Lo fue, desde luego y lógicamente, en un sentido jurídico-formal, pues inició un ciclo de negociación al más alto nivel; pero también lo fue en cierta medida en un sentido jurídico-material. Los acuerdos de aquella época no se limitaron a establecer pautas generales sobre el modo en que los convenios colectivos de ámbito sectorial o de empresa habrían de abordar determinadas materias de índole laboral, sindical u organizativa. Además de contener criterios meramente orientativos, aquellos acuerdos también trataron de fijar condiciones de trabajo, susceptibles de ser directamente aplicadas sin más trámite que su nuda incorporación al clausulado de un convenio colectivo, muy en particular en materia de salario y de jornada de trabajo. En la realidad, la contratación colectiva en los primeros años ochenta, sobre todo en materia salarial, se limitaba a tomar acta de los incrementos salariales pactados en la cúspide.

Dos fueron los efectos, estrechamente relacionados entre sí, de esta estrategia negociadora. El primero fue una concentración de poder contractual efectivo en las confederaciones sindicales y empresariales signatarias de los acuerdos. A su autonomía y responsabilidad quedó deferida la definición de las políticas negociales en materia de crecimiento salarial, jornada o representación de los trabajadores en la empresa, por citar algunos ejemplos significativos. El segundo efecto fue el establecimiento, por parte de los convenios colectivos, de un marco bastante uniforme de condiciones salariales y de trabajo. La decisión de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales confederadas de ajustar sus comportamientos negociadores a las reglas contenidas en los acuerdos interprofesionales llevó aparejada una relativa unificación del estatuto jurídico convencional del trabajo por cuenta ajena.

No es cuestión ahora de entrar a discutir las ventajas y los inconvenientes de esta política contractual centralizadora. En todo caso, y enjuiciada con una cierta perspectiva histórica, dicha política, más allá de sus discutibles efectos sobre el funcionamiento de la economía o de las rentas de trabajo, contribuyó de manera decisiva al fortalecimiento del sistema democrático de relaciones laborales.

Pero sea cual fuere la valoración de la mencionada política, lo que ahora importa es destacar el cambio de estrategia contractual introducido por el ANC. Firmado casi veinte años después del AES, el ANC inaugura una nueva política de negociación intersectorial, cuyas tendencias centralizadoras caminan a través de reglas flexibles, objetivos y recomendaciones.

Hay en el ANC, como también lo hubo en el AINC, una firme correspondencia entre la finalidad que se dice perseguir y la técnica empleada para su consecución. Si tal finalidad es, como se ha señalado con insistencia, el establecimiento de «criterios, orientaciones y recomendaciones para afrontar la negociación colectiva del año 2002», la técnica elegida obedece a este propósito. Las partes firmantes del ANC han rehusado incorporar a su contenido reglas con vocación de suficiencia aplicativa, habiendo optado por formular sus estipulaciones de manera abierta e incompleta. La estructura adoptada por el ANC, que no hace uso de las habituales divisiones de su clausulado en artículos, apartados o párrafos, ya traduce en el plano formal una técnica de negociación que, en el plano material, se caracteriza por su naturaleza meramente indicativa. Es esta una manifestación del carácter «autorreflexivo» que está asumiendo el Derecho del Trabajo, mediante instrumentos para la regulación y no mediante medios reguladores, y con técnicas del denominado derecho «suave» (*soft law*), que enuncia orientaciones y recomendaciones cuya observancia y respeto ha de traducirse más tarde en normas jurídicas vinculantes.

Llevando hasta sus últimas consecuencias su condición de acuerdo marco, el ANC no enuncia estipulación o pacto alguno del que pueda predicarse su aplicabilidad inmediata, una vez incorporado al clausulado de un convenio colectivo. La concreción por parte de la contratación colectiva sectorial o de empresa de las «orientaciones y recomendaciones» contenidas en el ANC requiere de las organizaciones integradas en las confederaciones firmantes algo más y algo distinto que la simple manifestación de voluntad de hacer suyo el contenido del ANC; precisa de una verdadera negociación a través de la cual se defina, especifique, individualice o plasme el respectivo «criterio, orientación o recomendación». Es ésta la vía obligada para la conversión de las estipulaciones del ANC de meras indicaciones en normas dotadas de plenitud aplicativa (de normatividad), listas para regular condiciones de trabajo.

Esta nueva forma de concebir la negociación intersectorial aleja una vez más al ANC de sus «precedentes» históricos. En pri-

mer lugar por cuanto mientras éstos, como ya se ha hecho notar, optaron por mantener en el ámbito de las confederaciones el poder contractual, el ANC dispersa este poder, distribuyéndolo y repartiéndolo en un sentido vertical a lo largo y ancho de la red de estructuras organizativas que se integran en las confederaciones sindicales y empresariales firmantes. Aquellas disponen de un muy amplio margen para el ejercicio de una libertad de contratación en la que se discuta, no sólo y lógicamente las materias no abordadas por el ANC, sino, sobre todo, las por él tratadas, concretándolas. Y en segundo lugar y como corolario de esta opción de política contractual, por cuanto la integración de las previsiones del ANC en los convenios colectivos de sector o de empresa no producirá un efecto de uniformidad en el estatuto jurídico del trabajo por cuenta ajena; el suyo será, si así se desea, un efecto de armonización de dichas condiciones; de convergencia y aproximación, compatible con la diversidad.

Desde esta perspectiva, las relaciones entre el ANC y los convenios colectivos pueden explicarse en términos de relación de medios y resultados. En cada una de las materias que aborda, el ANC persigue unos resultados o, por decirlo en sus palabras, unos «objetivos», para cuya consecución, en unos casos, como sucede con el tema salarial, ofrece distintas posibilidades dentro de un marco general y, en otros, como hace con los temas de empleo y de seguridad y salud en el trabajo, enuncia y sugiere los procedimientos, herramientas o instrumentos que pueden utilizarse.

4. El ANC se estructura en dos grandes títulos. El Título I contiene los elementos que definen su soberanía aplicativa y le configuran como acuerdo marco: naturaleza jurídica y ámbito funcional, ámbito temporal y Comisión de Seguimiento. A ellos ya nos hemos referido con el debido detenimiento, bastando ahora con efectuar unas breves consideraciones en relación con los dos últimos.

El período de vigencia del ANC se extiende al año 2002. No obstante y una vez transcurridos nueve meses, las partes han acordado proceder a la evaluación de su «aplicación efectiva» con vistas a una eventual renovación o prórroga. Con este compromiso de evaluación, las confederaciones signatarias del Acuerdo parecen emitir una señal de confianza a la comunidad laboral y empresarial sobre la continuidad de esta fórmula negocial.

En lo que concierne al órgano de administración del ANC, las partes firmantes no sólo le han encomendado el ejercicio de las funciones clásicas de «interpretación, aplicación y seguimiento de lo

pactado» así como la de «interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación» de lo previsto (párr. 2.º, Título I.3). También le han asignado la tarea de realizar estudios sobre las tres siguientes e importantes materias relativamente nuevas en nuestra práctica contractual: 1.ª) Los factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, identificando los obstáculos y las prácticas adecuadas para fomentarla; 2.ª) Los efectos de las modificaciones de la legislación sobre previsión social complementaria, y 3.ª) La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales, «con especial referencia a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores». Sin entrar en la frondosa y compleja problemática que suscita cada una de estas materias, el anuncio de su estudio abre una razonable y deseable expectativa sobre futuros y eventuales acuerdos sobre su regulación.

El Título II del ANC, por su parte, se divide en cinco capítulos. El primero, titulado «consideraciones sobre la competitividad y el empleo en 2002», cumple el tradicional papel asignado, en los textos normativos, a las exposiciones de motivos, formulando un diagnóstico sobre la situación económica, internacional y española, que, en última instancia, sirve de justificación de los compromisos interfederales asumidos. Los capítulos segundo, tercero y cuarto son los que establecen las pautas sustantivas de la contratación colectiva para el año 2002. El último capítulo, en fin, que se abre con la rúbrica «Criterios generales del procedimiento negociador», constituye un catálogo de buenas prácticas contractuales que reproduce, tanto en lo esencial como en lo accesorio, reglas que ya se habían convenido en el AINC (punto IV.8.º).

El diagnóstico sobre la situación económica resulta, en términos generales, muy coincidente con el que vienen realizando en los últimos meses organismos estatales e internacionales así como analistas económicos de reconocida solvencia e imparcialidad. Las partes signatarias del ANC manifiestan su preocupación, de un lado, por «el deterioro de las expectativas de crecimiento y empleo» de la economía mundial, agravado por «los últimos acontecimientos», reconociendo que el «proceso de desaceleración ha llevado a una situación que se puede calificar ya de crisis en las economías más significativas de las tres principales zonas del mundo». Y, de otro, por la incidencia que la actual coyuntura económica está produciendo en la economía española, que es «ya una economía abierta al exterior» y sigue, por lo mismo, «las fases del ciclo económico» internacional,

y que ya se proyecta sobre las principales magnitudes económicas: el empleo (la reducción de la tasa de desempleo correspondiente a los años 2001 y 2002 se ha debido y se deberá, «en parte, a un aumento menos intenso de la población activa»), el consumo privado y la inversión. En el decir de las confederaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, ya se detecta un «empeoramiento de las expectativas empresariales».

Pese a una situación económica que se califica como «difícil», los interlocutores sociales confían en la posibilidad de «recuperar las expectativas y las bases de crecimiento económico»; así lo sugieren, según las partes signatarias del acuerdo interprofesional, algunas de las medidas que ya han sido adoptadas, como la reducción de los tipos de interés por parte de las autoridades monetarias «de ambos lados del Atlántico», el mantenimiento de los precios del petróleo en la franja moderada y la «previsible caída de la inflación».

Es en este contexto de incertidumbres que parecen ya controladas en el que los agentes sociales, conscientes de que la negociación colectiva del próximo año 2002 «cobra una especial relevancia», consideran que han de asumir su responsabilidad, ofreciendo, con la firma del ANC, «una señal de confianza» a la sociedad que contribuya a «alargar el ciclo de crecimiento económico» y a generar «un mayor nivel de empleo, mejorando su calidad y promoviendo la igualdad de oportunidades». Los criterios, orientaciones y recomendaciones sobre las materias salariales, de empleo y de seguridad y salud en el trabajo que el ANC enuncia no pretenden, a la postre, sino colaborar a la consecución de estos grandes objetivos; instalar la negociación colectiva del año 2002 en un escenario que permita favorecer la competitividad empresarial, base del crecimiento económico sostenido, y crear empleo en cantidad y calidad, fundamento del bienestar social.

5. Los pactos interprofesionales de los años ochenta, resultado de la concertación social, fueron, en lo esencial, pactos sobre rentas del trabajo; pactos en los que las organizaciones sindicales, a cambio de coparticipar en la toma de decisiones de las grandes cuestiones de índole socio-económica, aceptaron una moderación salarial universal. La técnica utilizada para la implantación de esta política de contención salarial fue el establecimiento de una previsión de crecimiento de los salarios que había de fluctuar dentro de las bandas convenidas. Distinta es la lógica a la que obedece el ANC. Desde luego, este Acuerdo enuncia una serie de criterios en materia salarial;

pero ni por razón de sus objetivos, ni por razón de sus contenidos, entra en la categoría de los pactos sociales sobre rentas.

El ANC no pretende introducir una política de control de las subidas salariales, mediante el establecimiento de límites cuantitativos de carácter general. Ciertamente las partes manifiestan su intención de llevar a cabo «una política de moderado crecimiento de los salarios» que contribuya «al control de la inflación y al mantenimiento y creación de empleo». Pero, además y sobre todo, esta política de moderado crecimiento salarial no se entiende de manera universal o general; se configura de modo particularizado en función de las circunstancias concretas de cada sector o empresa. O por decirlo en los términos del ANC: «La diversidad de situaciones no puede tratarse de manera uniforme por lo que los negociadores deberán en cada caso tener en cuenta las circunstancias específicas dentro de su ámbito para fijar las condiciones salariales». Con ello se trata de responder a una de las críticas más severas que desde una perspectiva ya histórica se hizo a la política de rentas de la concertación social de los primeros ochenta.

Enunciado el objetivo en materia salarial, el ANC establece una serie de criterios (medios) para la consecución de lo que califica como «modelo apropiado (de crecimiento salarial) para evitar espirales inflacionistas nada deseables». Tres son, en síntesis, los criterios que definen ese modelo. En primer lugar, la negociación colectiva ha de tomar como referencia para la fijación de los salarios la inflación prevista por el Gobierno para el año 2002, a cuyos efectos el Acuerdo, en defensa del principio de unidad de mercado, desaconseja la utilización de otras previsiones de inflación distintas a las oficiales, como pudieran ser las adoptadas en un ámbito sectorial específico o en un ámbito territorial determinado. El dato de la inflación constituye, no obstante, «una referencia primera», que no excluye el recurso, sobre todo en empresas abiertas a la competencia internacional, a alguna otra, como «los costes laborales unitarios». En segundo lugar, los convenios colectivos «incorporarán una cláusula de revisión salarial» con vistas a que, sin merma de la consecución del objetivo principal, se mantenga el poder adquisitivo de los salarios a resultas de las eventuales desviaciones que puedan haberse producido respecto de la previsión oficial de la inflación. Finalmente, los incrementos salariales superiores a la inflación prevista que se pacten han de vincularse al incremento de la productividad.

Al margen de los criterios mencionados, el ANC contiene dos importantes recomendaciones. Alude la primera a la conveniencia de

que los convenios colectivos procedan a definir una estructura salarial «adecuada a la realidad sectorial y empresarial», que tome en consideración los nuevos sistemas de organización del trabajo, así como los conceptos salariales variables («incentivos a la producción, la calidad y los resultados», entre otros). En este último sentido, las partes firmantes del ANC sugieren una serie de criterios que han de tenerse en cuenta en la definición de los conceptos salariales variables: objetividad y claridad en su implantación; delimitación de su cuantía porcentual respecto de la retribución total y derechos de información y participación de los representantes de los trabajadores. Por este lado, el ANC pretende salir al paso de una práctica cada vez más extendida en las organizaciones empresariales, consistente en sustraer las partidas salariales variables de la negociación colectiva e instalarlas en un escenario de opaca y poco objetiva individualización (pactos individuales, contratación en masa o concesión unilateral del empresario).

La segunda recomendación se refiere a la inclusión en los convenios colectivos de la denominada cláusula de inaplicación salarial. Las confederaciones firmantes del ANC consideran necesario que los convenios establezcan las condiciones y los procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de dicha aplicación.

6. En la economía del ANC, la materia de empleo es la más extensa; aquella a la que las confederaciones signatarias han dedicado mayor atención. Y es también la materia que mejor traduce y expresa tanto la confianza de las partes firmantes en el diálogo social como método para el establecimiento de un marco adecuado de relaciones laborales que asegure simultáneamente el buen funcionamiento de las empresas y el mantenimiento del empleo, como la naturaleza del ANC; su condición de acuerdo marco que se relaciona con los convenios colectivos mediante reglas de naturaleza o índole indicativa.

Tres son los objetivos básicos que el ANC asigna a la negociación colectiva en esta materia: el mantenimiento e incremento del empleo, fomentado su estabilidad y contribuyendo a evitar «ajustes traumáticos»; la incentivación de la cualificación de los trabajadores, base de «su empleabilidad y desarrollo profesional» y de la competitividad de las empresas, y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para la consecución de cada uno de estos objetivos, el ANC establece una serie de orientaciones y

recomendaciones que, en términos generales, obedecen a una lógica de continuidad con relación a las políticas de empleo de los últimos años; a una lógica iniciada con la Ley 11/1994, proseguida, con algunas correcciones, por el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) de 1997 y el RDL 8/1997 y prolongada hasta la actualidad de nuestros días, con mayores o menores rectificaciones, por una variada serie de normas, de muy diversa naturaleza y procedencia.

El ANC no debe valorarse sólo, sin embargo, como un mero episodio, consensuado en esta ocasión, en la azarosa búsqueda de nuestro sistema de relaciones laborales por recuperar un razonable y equitativo equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el trabajo. Cierto es que el ANC es un eslabón de esa cadena; pero también pretende convertirse en un capítulo de cierre; en un capítulo en el que los interlocutores sociales manifiestan por vez primera un básico consenso sobre el alcance de las nociones que integran aquel par y sobre el utillaje que puede y debe utilizarse para su restauración equilibrada.

Consenso hay en calificar la estabilidad en el empleo como un «elemento a tener presente como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores, especialmente en situación de ralentización económica». Y también se expresa ese mismo consenso al afirmar que «las necesidades de las empresas de responder a un entorno que se modifica con rapidez exigen el desarrollo de su capacidad de adaptación, al que deben contribuir las relaciones laborales mediante la aplicación de mecanismos de flexibilidad interna»; tipo éste de flexibilidad, por cierto, que se entiende preferible a la externa, pues propicia de manera más adecuada «flexibilidad con seguridad de los trabajadores, de su empleo y de sus condiciones de trabajo».

Es en este contexto de búsqueda de fórmulas de conciliación entre flexibilidad y seguridad en el empleo en el que el ANC formula sus recomendaciones para la negociación colectiva, estableciendo las medidas a través de las cuales es posible progresar en la dirección deseada.

En el decir del ANC, dos son los medios que los convenios colectivos pueden utilizar con vistas a incentivar la estabilidad en el empleo y a reducir la todavía muy alta tasa de temporalidad. El primero, más ordenado al logro de esta segunda finalidad, consiste en el establecimiento de compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos. El segundo, de versátil funcionalidad, estriba

en fomentar «el uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación» de manera que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan a través de contrataciones de carácter indefinido, las necesidades coyunturales, si existen, se cubran mediante contratos temporales y las necesidades formativas o de inserción laboral, en fin, se presten mediante las contrataciones de esta naturaleza.

En relación con este segundo medio, las confederaciones signatarias del acuerdo interprofesional han sido conscientes de que la apelación a un «uso adecuado» de la contratación laboral, lo que vale a decir tanto como una utilización conforme a la legalidad, difícilmente logrará, por sí sola, instaurar el círculo virtuoso pretendido. De ahí, la doble invitación a los convenios colectivos para que, de un lado, adopten fórmulas que eludan el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales y, de otro, aprovechen las posibilidades que la legislación ofrece para impedir o dificultar las prácticas fraudulentas de contratación laboral. En este último sentido, ha de valorarse positivamente la labor de pedagogía efectuada por el ANC, que especifica, contrato por contrato, los posibles temas a tratar por la negociación colectiva con vistas a la consecución de este objetivo de uso adecuado de la contratación temporal.

Girando ahora las reflexiones sobre el segundo término del par cuyo equilibrio se persigue, el ANC establece un conjunto de orientaciones respecto de algunas instituciones que pueden facilitar la flexibilidad interna, esencialmente la estructura profesional, la movilidad funcional y la gestión del tiempo de trabajo. El ANC recomienda, de nuevo, el recurso al grupo profesional como criterio de clasificación profesional y límite, juntamente con la idoneidad profesional, al ejercicio por parte del empresario de su poder de movilidad funcional, considerando que unas «adecuadas estructuras profesionales y mecanismos ágiles de movilidad funcional pueden constituir una alternativa real de los ajustes de plantilla». También aconseja, sin formular mayores especificaciones, la introducción por los convenios colectivos de «esquemas más adaptables» de gestión del tiempo de trabajo, progresando en la utilización de las fórmulas de anualización de la jornada y de distribución flexible. Y como resultaba previsible, no falta en este apartado la apelación a la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias, objetivo constante de la negociación intersectorial desde su primera época.

La recuperación del equilibrio entre flexibilidad y seguridad no es, sin embargo, tarea que pueda acometerse con la ayuda exclusiva

de medidas negociadas de carácter sustantivo; tales medidas han de ir acompañadas con otras de naturaleza procedimental. El establecimiento por los convenios colectivos de «niveles adecuados, estables y periódicos de información» constituye así la orientación de cierre prestada por el ANC para garantizar un cierto marco compartido en las decisiones empresariales sobre el empleo. Este marco, a su vez, podrá instrumentarse en un doble plano: en un plano micro, fortaleciendo los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores sobre una serie de aspectos que el ANC detalla (subcontratación, contratos de puesta a disposición y motivos de su utilización, procesos de reconversión y reestructuraciones de empleo y despidos objetivos, entre otros). Y en un plano macro, mediante la creación de unos «observatorios sectoriales de ámbito estatal para el empleo y la competitividad». Estos observatorios podrán realizar análisis periódicos sobre las tendencias y perspectivas económicas de los sectores y sobre la situación y estructura de su empleo, prediciendo su evolución y cambios.

El favorecimiento de la cualificación profesional constituye el segundo de los objetivos que, en materia de empleo, enuncia el ANC. De los tres que se formulan en dicha materia, es éste el que mantiene un nivel superior de abstracción; desafortunadamente las orientaciones del ANC no pasan de ser una declaración de principios sobre los efectos positivos que la formación continua y la cualificación profesional producen en los trabajadores (favorecen su desarrollo personal, aseguran su empleabilidad y facilitan la capacidad de asunción de nuevas responsabilidades) y en las empresas (promueven su capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos, económicos y productivos). Lo más destacable en este punto es la demanda de los interlocutores sociales, enunciada *ad incertam pesonam* pero cuyo destinatario es el Gobierno, del establecimiento de un Sistema Nacional de Cualificaciones, permanente actualizado y en el que deberían de participar los propios actores sociales.

«España registra bajas tasas de actividad de las mujeres y un elevado nivel de desempleo. Asimismo se constatan diferencias salariales entre hombres y mujeres carentes de justificación», lo que «unido al mantenimiento de un modelo familiar que sigue sustentándose sobre la asunción mayoritaria de las responsabilidades familiares de las mujeres comporta dificultades adicionales para el desarrollo de su carrera profesional». Con estas contundentes palabras, que describen sin retórica alguna la realidad del trabajo femenino, el ANC abre el tratamiento del tercer y último objetivo en materia de

empleo, dirigido a favorecer la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y en la ocupación por razón de sexo.

El abanico de medidas que el ANC recomienda a los convenios colectivos a fin de torcer y cambiar este panorama resulta poco original, bien que la originalidad aquí no estriba tanto en la definición de los medios cuanto en su efectiva y real implantación. La eliminación de las discriminaciones salariales, sobre todo de las indirectas, que son las que las estadísticas siguen reflejando; el examen de las causas que originan esas diferencias; el acceso a la formación, prácticas y contratación en ocupaciones y puestos de trabajo tradicionalmente desempeñados por varones; la promoción de contratos de interinidad para cubrir ausencias por maternidad o por paternidad, cuidado a familiares y riesgo durante el embarazo y la actualización de las previsiones de la Ley 39/1999 sobre permisos parentales y protección de la maternidad definen, en concreto, el campo de actuación de la negociación colectiva para el logro de este objetivo.

Comunicación a la Segunda Ponencia

**EL ACUERDO INTERCONFEDERAL
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002:
CARENCIAS Y AVANCES EN SALUD LABORAL**

SONIA ISABEL PEDROSA ALQUÉZAR
Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo
Universidad de Zaragoza

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN.—II. LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE 1983 Y 1997: LAS POSIBILIDADES PREVENTIVAS A PARTIR DE LOS MISMOS.—III. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DE 2002: CARENCIAS Y AVANCES.—IV. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

La Constitución de 1978 supuso una nueva forma de entender las relaciones laborales y la salud dentro de ellas. A partir de la misma, y sobre la base de su artículo 37, las distintas condiciones de trabajo podrían ser reguladas, con ciertas excepciones, por una negociación colectiva libre, no mediatizada por el poder estatal.

Dentro de esas condiciones de trabajo e inherente al mismo se encuentran las condiciones de salud en la medida en que el trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para llevar una vida digna, dignidad que supone el ejercicio de sus derechos y el libre desarrollo de su personalidad y que, en consecuencia, si no se desarrolla en condiciones adecuadas de salud no consigue ese fin último de la dignidad. Esa inherencia al propio trabajo lo hace también condición que integra el contrato laboral pues implica un interés jurídicamente protegido para las partes de la relación¹.

Con base en la Constitución, al igual que en las distintas leyes, los convenios colectivos deben articular esta salud que debe comprender tres dimensiones, física —plenitud funcional del individuo—, psíquica —como bienestar personal y mental— y social —como bienestar con el entorno y el resto de las personas— 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, informa-

¹ FERNÁNDEZ MARCOS, L.: «La participación de los trabajadores en la evaluación, el diagnóstico y la acción para la mejora de las condiciones de trabajo», *XI Congreso Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo*. Tomo L, Madrid, 1992.

ción, consulta...) de la salud². Además, la negociación colectiva debe tratar la salud desde un punto de vista dinámico, evolutivo, adaptando la misma a los cambios en las condiciones de trabajo, a los 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 en aras de conseguir el más alto grado de salud en esas tres dimensiones que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)³. Esto, sobre todo, a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en la que la protección de la salud de los trabajadores se concreta en medidas preventivas que no se limitan a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la propia empresa⁴ y para la que la negociación colectiva, en esta forma de entender la protección de la salud de los trabajadores, es un instrumento para desarrollar y mejorar los contenidos recogidos en la misma (art. 2.2.). Establece, así, en principio, una relación de complementariedad, en cuanto podrá mejorar cualquier disposición de carácter laboral recogida en la LPRL y de complementariedad, en la medida en que podrá desarrollar, completar o ejecutar determinados aspectos que recoge la LPRL⁵. Pero, como se ha puesto de manifiesto, también cumple, por autorización de otros artículos

² Protección de la salud de forma defensiva y ofensiva que puso de manifiesto, en los primeros años de vigencia constitucional, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La Seguridad e Higiene en el trabajo en la Constitución», *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, pág. 221.

³ El Comité Conjunto OIT-OMS dio una definición de salud en 1950 que posteriormente modificó en 1995 para adaptarlo a la evolución de la técnica: «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*, OIT, Ginebra, 1995, pág. 26).

⁴ *Vid.* Exposición de Motivos de la propia LPRL.

⁵ *Vid.*, por todos, estas relaciones Convenio-Ley en MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2001, pág. 126.

de la LPRL o, incluso, por carencia de regulación, otras funciones como la de supletoriedad, integración o interpretación⁶.

Todas ellas suponen que la negociación colectiva en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo deba centrarse, fundamentalmente, en la mejora de las obligaciones conexas a la obligación general de protección a la salud exigida en el artículo 14 al empresario, así como la cobertura de vacíos o la resolución de problemas interpretativos que su aplicación pueda plantear⁷.

Sin embargo, como se ha puesto de manifiesto en diversas ocasiones⁸ la negociación colectiva no ha desarrollado todas las posibilidades que le ofrecía la salud en el trabajo. Esto a pesar de que los tres Acuerdos Marco Interconfederales de 1983, 1997 y 2002 apuestan por una promoción de medidas encaminadas a la protección de la salud en el trabajo.

Haciendo referencia a lo que supusieron los dos primeros Acuerdos, esta comunicación hace hincapié en cuáles han sido los avances del último instrumento marco respecto a los anteriores. A su vez, pone de manifiesto cuáles han sido sus carencias proponiendo, *lege ferenda*, la incorporación de más medidas, consideradas necesarias en la evolución actual de la salud laboral, que sirvan de base a todos los niveles de negociación en aras de una regulación de la protección de la salud mucho más eficaz.

⁶ Explicadas en PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: «Veinte años de negociación colectiva: balance sobre prevención de riesgos laborales», VV.AA.: «Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial». *XIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, págs. 194-197. *Id.*, también, para la última función, GONZÁLEZ ORTEGA, S. y 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. 55.

⁷ En este sentido, PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.: «Veinte años de negociación colectiva: balance sobre prevención...», *op. cit.*, pág. 199.

⁸ Como más relevantes, 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, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, págs. 353, 373, 393, 406 y 412; GOERLICH PESET, J. M.: «Aproximación al estado de la Seguridad e Higiene en la Negociación Colectiva», *Revista de Política Social*, núm 143, 1984; VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1994; PURCALLA BONILLA, M. A.: *Autonomía Colectiva y Prevención de riesgos profesionales*, Madrid, *ibidem*, 1998, pág. 126.

II. LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE 1983 Y 1997: LAS POSIBILIDADES PREVENTIVAS A PARTIR DE LOS MISMOS

El Acuerdo Interconfederal de 17 de febrero de 1983 muestra un gran interés por la salud laboral (art. 16) constituyendo un Comité Mixto de Trabajo para el estudio de su problemática y la articulación de la negociación colectiva en esta materia. Además, manifiesta su voluntad de potenciar políticas de prevención de riesgos haciendo especial hincapié en el desarrollo de acciones formativas, de información y de consulta con los representantes de los trabajadores en cuestiones relacionadas tanto con la salud física como con la salud mental. Por otro lado, presta atención a la importancia de medidas de vigilancia médica y epidemiológica.

Aunque supuso una apuesta directa por la prevención con el fin de evitar la generación, emisión y transmisión de los riesgos laborales, para la que parecía considerar imprescindibles esas acciones señaladas, y empezó a valorar la importancia de una protección de la salud más allá del aspecto físico, no se proyectó en una negociación sobre salud con un estudio profundo de las condiciones que rodean a un determinado puesto de trabajo. Ni siquiera hay una preocupación por articularla con las debidas garantías en lo que para el Acuerdo tiene especial relevancia y debería potenciarse, la vigilancia de la salud.

Fue una negociación limitada y fraccionaria⁹ que no supo utilizar los escasos aportes del Acuerdo a partir de los que, no obstante, podían haberse desarrollado medidas más adecuadas y efectivas en salud laboral.

El Acuerdo de 13 de mayo de 1997¹⁰ apuesta directamente por una racionalización de la estructura de la Negociación Colectiva que afecta también a la prevención de riesgos laborales. En esta materia, y sobre la base de los objetivos de la LPRL, propone una Negociación Colectiva de ámbito superior al de empresa para un desarrollo general de las disposiciones recogidas en esta Ley y, a su vez, una Negociación empresarial, de carácter preferente, en cuanto a las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir (Apdo. IV.10). Diferenciación de ámbitos loable en la medida en que pone

⁹ GOERLICH PESET, J. M.: «Aproximación...», *op. cit.*, pág. 43.

¹⁰ BOE de 6 de junio.

de manifiesto el potencial que puede llegar a tener este instrumento en la articulación de unas medidas de desarrollo general de la LPRL según sectores o ámbitos territoriales que, para alcanzar toda su eficacia, deberían ser completadas con distintas medidas en las empresas en función de los riesgos que en las mismas existan. Potencia, así, una adaptación de la prevención a las peculiaridades de cada una y, además, fomenta el cumplimiento de la normativa de la prevención de riesgos en las PYMES.

El propio objetivo del Acuerdo hace que no se le pueda objetar no haber aprovechado su carácter marco e interconfederal para establecer unas bases más amplias en materia preventiva. Su función racionalizadora en prevención de riesgos quedaba suficientemente cubierta con la articulación de esos dos ámbitos negociadores que apenas han sabido aprovechar, como se ha señalado, los convenios posteriores al mismo.

III. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DE 2002: CARENCIAS Y AVANCES

En el Acuerdo de 2002¹¹ se apuesta por una negociación colectiva de ámbito sectorial para identificar déficits y necesidades en salud laboral y adoptar soluciones para los mismos que pueda, además, facilitar y orientar la actuación preventiva de las concretas empresas. Promueve lo que puede incluirse en esta negociación sectorial: vigilancia de la salud, en función de los riesgos evaluados y no eliminados¹², crédito horario de los Delegados de Prevención, constitución de las Comisiones Paritarias, formación y cuestiones referidas a la evaluación de riesgos con criterios de reelaboración y actualización en función de circunstancias como la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo, etc.

Puede decirse, así, que es un acuerdo amplio, que mejora los anteriores; si bien, se echa en falta una referencia concreta a la im-

¹¹ Aprobado por Resolución de 26 de diciembre de 2001 (BOE 17 de enero de 2002).

¹² Esta referencia a riesgos no eliminados pone de manifiesto que la vigilancia de la salud es, para los interlocutores sociales, un mecanismo preventivo no siempre necesario. Se utilizará sólo cuando no se hayan eliminado los riesgos del trabajo.

portancia que tiene la negociación colectiva en la regulación de los riesgos psicosociales y en articular mecanismos preventivos desde una perspectiva de género, circunstancias que deben tenerse en cuenta si se quiere conseguir un empleo de calidad, que es uno de los objetivos de este Acuerdo, en la medida en que uno de los componentes esenciales de esa calidad es un entorno de trabajo sano y seguro en las dimensiones física, psíquica y social.

Además, estas dos circunstancias a tener en cuenta en una política preventiva cuyo objetivo sea conseguir un empleo de calidad son considerados puntos esenciales en la nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad¹³.

Respecto a la perspectiva de género debe señalarse que la protección de los trabajadores no puede articularse de la misma forma para el componente femenino que para el masculino. Para aplicar medidas preventivas que no dejen en situación de inferioridad a la mujer trabajadora respecto al hombre trabajador y resulten realmente efectivas hay que tener en cuenta que las mujeres se encuentran, en el desarrollo de su actividad laboral, en circunstancias diferentes a los hombres. Así, pese a los esfuerzos de la normativa internacional, comunitaria y estatal¹⁴, todavía no se ha conseguido sustituir el rol de la mujer como «cuidadora de la familia» por el rol de «correspon-

¹³ Vid. Comisión de las Comunidades Europeas: *Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)*. [Comunicación de la Comisión de 11 de marzo de 2002. COM (2002) 118 final]. Luxemburgo, Oficina de las Comunidades Europeas, 2002.

¹⁴ La Declaración de Beijing adoptada el 15 de septiembre de 1995 por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, que vino a reafirmar y fortalecer la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (BOE de 21 de marzo de 1984) establece, en sus declaraciones números 15 y 24, fundamentalmente, el compromiso de defender y fomentar la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, así como la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia. (Vid., en general, MARIÑO MENÉNDEZ, F.: *La protección internacional de los derechos de la mujer tras la Conferencia de Pekín de 1995*, Madrid, Universidad Carlos III, Boletín Oficial del Estado, 1996). En el ámbito comunitario el Tratado de Amsterdam por el que se modifican los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas, de 2 de octubre de 1997, incide en la idea de que la igualdad es el elemento clave para construir una sociedad que valore la contribución de las mujeres tanto como la de los hombres y que respete la necesidad de ambos de conciliar los compromisos laborales y familiares (DO C 340 de 10 de noviembre de 1997).

sable en el cuidado de esa familia». Todo ello conduce al alargamiento de la jornada y al conflicto de roles que traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés¹⁵. Además, generalmente, ese rol de «cuidadoras» que tradicionalmente han venido asumiendo las mujeres ha hecho que ejerzan tareas específicas y distintas de los varones, (educación, cuidado de enfermos, trabajo doméstico, industria textil y confección, cadenas de producción...) y, por tanto, los riesgos a los que están expuestas son diferentes, relacionados, más bien, con movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, poca autonomía, monotonía y otros factores psicosociales que inciden de forma significativa en el adecuado desarrollo de otros ámbitos de la vida de la mujer trabajadora, como el familiar¹⁶. De este modo, es conveniente que el empresario, a la hora de adoptar medidas destinadas a la protección de la salud, tenga en cuenta esa perspectiva de género que va más allá de la protección de la mujer en su condición de madre y reproductora¹⁷.

¹⁵ Vid. VV.AA.: «Mujer, trabajo y salud», en *Cuadernos Sindicales CC.OO.*, noviembre 1999, pág. 5.

¹⁶ *Ibidem*, págs. 8-9. Vid. también KOMPIER, M. y 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, págs. 24 y 25, donde se pone de relieve que muchas mujeres que entran en una organización de trabajo tienen que hacer frente a todo tipo de problemas que básicamente no tienen nada que ver con sus características físicas. Así, a menudo tropiezan con prejuicios, consiguen puestos de trabajo menos atractivos, reciben menor salario por el mismo trabajo y tienen menos oportunidades para desarrollar una carrera profesional. Por otro lado, muchas de ellas se enfrentan al problema del acoso sexual en el trabajo, «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 laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante» (VV.AA.: «Mujer, trabajo y salud», *Cuadernos Sindicales CC.OO.*, noviembre 1999, *op. cit.*, pág. 34). (Vid. también STC 224/99, de 13 de diciembre y, en general, sobre los riesgos que afectan a las mujeres en PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A.: *Mujer y Salud Laboral*, Madrid, La Ley-Actualidad, 2000).

¹⁷ ANTOLÍN, L. y MAZARRASA, L.: *Cooperación en salud con perspectiva de género*. Madrid. Departamento de Salud Internacional. Escuela Nacional de Sanidad, Federación de Planificación Familiar de España, 1997, págs. 7-11. Ponen de manifiesto que «el enfoque de género es una categoría de análisis necesaria si se quiere obtener un diagnóstico de la realidad acertado y un mayor impacto de las acciones de cooperación sanitaria» (pág. 8).

Por lo que a los riesgos psicosociales se refiere, debe señalarse que, *lege ferenda*, su regulación hubiera sido conveniente en la medida en que alguno de ellos puede atentar directamente no sólo contra la salud del trabajador sino también contra la dignidad del mismo. Así, está proliferando en las empresas un riesgo de origen social, el acoso moral, para el que todavía no existe en España una legislación adecuada para hacerle frente y donde la negociación colectiva sectorial tendría un gran campo de actuación.

El acoso moral deriva de las relaciones interpersonales que se establecen en el trabajo. De este modo, atenta directamente contra lo que se ha denominado salud social y, por sus repercusiones, contra la salud psíquica. Puede describirse como aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema¹⁸ de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo¹⁹. Puede así venir de la propia organización, de una persona o grupos de personas jerárquicamente superiores o de otros compañeros con su misma categoría, pero, generalmente, la persona que acosa va a tener más prestigio o consolidación en la empresa que la víctima²⁰. A su vez, es importante señalar que para hablar de acoso moral es necesario que se dé la intención de herir o controlar al otro²¹.

¹⁸ Las conductas de acoso moral atentan bien contra las condiciones de trabajo de la víctima —se le retira la autonomía, no se le transmiten informaciones útiles, se critica su trabajo injusta o exageradamente, etc.—, bien contra el ámbito de relación de la persona en el trabajo —sus superiores jerárquicos o colegas dejan de hablarle, se le instala apartada de los demás, etc.—, bien directamente contra su intimidad y dignidad —se ridiculizan sus orígenes o su nacionalidad, se atacan sus creencias religiosas o sus convicciones políticas, se hacen circular rumores relativos a ella, etc.—. Puede incluso llegarse a violencia física o verbal como gritarle, invadir su vida privada con llamadas telefónicas o cartas amenazantes, acecharla ante su domicilio, etc., aunque el acoso moral como tal se da cuando se originan alguno de los comportamientos anteriores (HIRIGOYEN, M. F.: *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona, Paidós, 2001, págs. 96-97 y pág. 77).

¹⁹ Por todos, INSHT: *Nota Técnica de Prevención núm 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, <http://www.mtas.es/insht>.

²⁰ INSHT: *Nota Técnica de Prevención núm 476...*, *op. cit.*

²¹ «El objetivo del acoso es controlar y dominar al otro usurpándole su propio territorio psíquico. No se trata de la descarga de agresividad de un individuo sometido a un exceso de estrés o a malas condiciones de trabajo. No es la pérdida de control de uno, sino, por el contrario, la voluntad de controlar al otro» (HIRIGOYEN, M. F.: *El acoso moral en el trabajo...*, *op. cit.*, pág. 215). Se extiende más allá de lo que implica un mero conflicto como choque de

Este acoso atenta también directamente contra la igualdad como principio íntimamente unido a la dignidad en la medida en que la intencionalidad de causarle un daño lo deja en situación de desventaja respecto a otros compañeros. Además, es un riesgo que atenta contra dos necesidades básicas del individuo como son la afiliación —necesidad de estar asociado y de tener relaciones afectuosas con otras personas— y el estatus —necesidad de una relación con los otros, establecida y respetada—²². Se le llama también *mobbing*²³ y hostigamiento psicológico en el trabajo. Sus consecuencias pueden afectar también a la salud física: adelgazamientos espectaculares, problemas digestivos (gastralgias, colitis, úlceras de estómago) dolores de espalda y musculares, acortamiento de la respiración...²⁴

Desde ese atentado a las tres dimensiones de la salud que con él se produce, puede afirmarse que encaja perfectamente en la definición de riesgo laboral del artículo 4 de la LPRL²⁵, así, entra dentro de la obligación de evaluación por parte de las empresas, que supone afrontar el riesgo antes de que se manifieste para adoptar las oportunas medidas preventivas. No obstante, la importancia que está

elementos o sentimientos contrarios que se oponen; la intención, es, como se ha advertido, herir o controlar (*ibídem*).

²² En sentido similar INSHT: *Nota Técnica de Prevención núm 476...*, op. cit.

²³ Para HIRIGOYEN, el término “mobbing” se corresponde más bien con el acoso de la organización en sí, con un acoso colectivo mientras que el término “acoso moral” se referiría a agresiones más sutiles y, por consiguiente, más difíciles de probar (HIRIGOYEN, M. F.: *El acoso moral en el trabajo...*, op. cit., pág. 77). No obstante, en mi opinión, desde un punto de vista jurídico, y ese parece ser el criterio de la doctrina española, son términos intercambiables, mobbing sería término anglosajón (*vid.*, por todos, Proposición de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista sobre el Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, BOCG-Congreso de los Diputados de 23 de noviembre de 2001, págs. 1 y 2). De todas maneras, a veces se utilizan términos diversos que sobre la base en general de lo que es acoso moral hacen más hincapié en unos comportamientos que en otros: “bossing”, como tipo especial de “mobbing”, que consiste en el acoso de un jefe, o de sus representantes, en, podría decirse, una política de empresa acosadora respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos (STSJ Comunidad Valenciana de 25 de septiembre de 2001 - RRLL, diciembre de 2001, pág. 86); “bullying”, consistente en bravuconadas individuales, etc. (HIRIGOYEN, M. F.: *El acoso moral en el trabajo...*, op. cit., pág. 77).

²⁴ Por todos, GARCÍA SILVA, J. A. y CAMPS DEL SAZ, P.: «Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral», *Mapfre Medicina*, 1999, vol. 10, pág. 256.

²⁵ «Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo...».

empezando a tener la salud psíquica y social en el trabajo exige referencias concretas al mismo para la adopción más rápida y consciente de medidas para su prevención²⁶ que si no han sido cubiertas por la LPRL, *lege ferenda*, deberían tomarse en consideración por la Negociación Colectiva.

La dignidad se protegerá también haciendo frente a otros múltiples riesgos que atentan directa o indirectamente contra ella, fundamentalmente todos aquéllos que sin llegar a constituir acoso moral tienen su origen en la organización del trabajo y en las relaciones sociales en la empresa, como las deficiencias en la comunicación con otros trabajadores y encargados departamentales. En definitiva, la dignidad se relaciona con un fomento de empleos de calidad entendida desde la propia persona del trabajador. Se relaciona con el desarrollo de dos especialidades incipientes en Salud Laboral como son la Ergonomía, en su dimensión cognitiva, y la Psicología aplicada como ciencias que estudian los problemas de carga mental, los factores psicosociales, interfaces de comunicación, biorritmos con el fin de adoptar medidas que mejoren las condiciones en las que se encuentran los trabajadores en la ejecución de su trabajo²⁷ en aras de esa calidad a la

²⁶ El Grupo Entesa Catalana del Progrés y el Grupo Socialista han instado al Gobierno para que se reconozca específicamente como riesgo y se ponga de manifiesto el atentado directo que éste supone contra la dignidad. El Grupo Socialista propone modificación de algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley de Prevención de Riesgos y alguna normativa de Funcionarios para incorporar en sus regulaciones el acoso moral [Proposición de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista sobre el Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, BOCG-Congreso de los Diputados, de 23 de noviembre de 2001, págs. 1-4; Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista sobre acoso moral en el trabajo (mobbing), BOCG-Congreso de los Diputados, de 11 de junio de 2001, págs. 14 y 15; Moción del Grupo Parlamentario Entesa Catalana de Progrés, por la que se insta al Gobierno a promover las actuaciones y las modificaciones normativas necesarias para evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo, BOCG-Senado, de 18 de junio de 2001, págs. 7-8]. La Jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia de nuestro país están considerando accidente de trabajo las consecuencias derivadas de conductas de acoso moral (STSJ de Navarra, de 20 de abril de 2001) y calificándolo como tal cuando se den un conjunto de situaciones como las señaladas *supra* (Vid. STSJ de la Comunidad de Valenciana, de 25 de septiembre de 2001 citada).

²⁷ BENAVIDES, F.; RUIZ FRUTOS, C. y GARCÍA GARCÍA, A.: «Especialidades en salud laboral», VV.AA.: BENAVIDES, F.; RUIZ FRUTOS, C. y GARCÍA GARCÍA, A. (comps.): *Salud Laboral: Conceptos y Técnicas para la prevención de riesgos laborales*, pág. 66.

que debe tender la empresa de hoy ante el reto de las nuevas tecnologías, las nuevas formas de trabajo y las nuevas formas de trabajar²⁸. Una empresa de calidad que debe considerar al trabajador como ser con necesidades que van más allá de las estrictamente laborales y debe, así, fomentar unas condiciones de trabajo que repercutan en el desarrollo adecuado de otras dimensiones de la vida del trabajador, que horarios, salarios, medio ambiente laboral, beneficios y servicios, posibilidades de carrera y relaciones humanas tiendan a la satisfacción y motivación del trabajador. Para ello, la prevención debe ser considerada, como señala la LPRL, un asunto inherente a la propia empresa y como proyecto permanente en la misma que debe delimitar con exactitud las responsabilidades de cada nivel jerárquico en esa prevención, instaurarla en todas las etapas de los procesos productivos, concienciar de que es tarea de todos -para lo que debe estar dispuesta a formar constantemente a todos sus trabajadores en materia preventiva-, y estar preparada para la asunción de posibles nuevos riesgos derivados de la evolución del mercado de trabajo. En todo ello ocupa un papel fundamental la negociación colectiva.

IV. CONCLUSIONES

La Negociación Colectiva es un instrumento idóneo y eficaz para promover la salud en el trabajo, proteger la dignidad en el mismo y ofrecer soluciones ante riesgos propios de los distintos sectores y problemas concretos que puedan plantearse en los mismos.

Es loable el avance en la articulación de unos criterios básicos en prevención de riesgos para conocer cuáles pueden ser las implicaciones de la negociación colectiva en esta materia, si bien, un Acuerdo cuyo objetivo es conseguir un empleo de calidad debería haber hecho mención expresa a la necesidad de que la Negociación Colectiva se ocupara de regular diferentes aspectos de los riesgos psicosociales, como las medidas para hacerles frente en función de las características de las empresas, y plantear que las distintas medidas preventivas, para ser realmente eficaces, no deben olvidar la perspectiva de género.

²⁸ Muchas empresas apuestan hoy en día por el trabajo en equipo ante la complejidad técnica actual del mundo laboral (por todos, DEL PINO, A.; LARRÁINZAR GONZÁLEZ, F. J. y YEBRA FABA, A.: *Ergonomía y Psicología Aplicada*, Madrid, Fundación para la Formación de Altos Profesionales, 1998, pág. 153).

Mesa Redonda

EL ACUERDO INTERCONFEDERAL
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002,
DESDE SUS FIRMANTES

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE y CEPYME

RITA MORENO PRECIADO
CC.OO.

JOSEFA SOLÁ PÉREZ
UGT

ANTECEDENTES

Durante el largo proceso de transición política se impuso, por razones sociológicas en nuestro país, la Concertación Social como necesaria terapéutica para reducir la conflictividad a la mínima indispensable, a través de la previa instrumentación de un diálogo-negociación entre los agentes sociales entre sí, y de éstos con el Gobierno para afrontar y resolver los diversos problemas suscitados por la problemática socio-laboral.

En efecto, el éxito del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), previo al debate en Las Cortes del Estatuto de los Trabajadores, y suscrito en el lejano 1979 por UGT y CEOE, y los subsiguientes Acuerdos Marcos de 1980, en los que las antes referidas organizaciones pactaron salarios a través de la configuración de una banda o abanico salarial que debería ser de obligada observancia por todos cuantos negociaban Convenios Colectivos y se hallaban a la vez vinculados a las organizaciones firmantes, consolidó las virtudes del consenso social y la necesidad de la Concertación para cristalizar dicho consenso.

En 1981 el Gobierno de UCD realizó esfuerzos ímprobos —tras el intento de golpe de estado del 23F— para poner en común, con sindicatos y patronales, algunos compromisos que, sin duda, ponían límites a la acción del Gobierno en materia laboral, pero que, al mismo tiempo, obligaban a los interlocutores sociales a asumir determinadas conductas y comportamientos que pretendían, a la postre, pacificar las relaciones laborales, evitar el crecimiento desaforado de los salarios y asumir propósitos reformadores entre los cuales se encontraba el muy importante y no menos actual de la Reforma de la Seguridad Social.

CC.OO., partidaria entonces de la negociación y suscripción de acuerdos tripartitos con el Gobierno y las Organizaciones Empresariales, suscribió el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE-1981), pero, paradójicamente, no hizo lo mismo con el Acuerdo Económico y Social (AES-1984) —gobernando ya el país Felipe González— por estimar que el contenido del Acuerdo resultaba insatisfactorio a sus intereses.

En definitiva, el AES pretendía reformar el mercado de trabajo y, una vez más, la Seguridad Social. Consecuencias colaterales de dicho Acuerdo fueron los Decretos sucesivos que ampliaron en grado sumo las modalidades de contratación existentes y, entre ellas, la temporalidad no causal. Iniciativa a la que sin duda hay que imputarle la dualización existente hoy en el mercado de trabajo, dividido en dos cuota-partes perfectamente diferenciadas: los trabajadores fijos pertenecientes en su mayoría al sector industrial y a las medianas y grandes empresas; y los trabajadores temporales ubicados en el sector servicios y, sobre todo, en las pymes.

La CEOE en el lejano 1984 ya recomendaba, no precisamente una ampliación de la «carta de contratación» posible proporcionando más «platos al menú», sino una reducción del costo del despido a fin de disuadir al empresariado de utilizar con demasiada superficialidad las opciones de contratación eventuales y temporales en detrimento de las fijas. Al mismo tiempo, la CEOE estimaba que carecía de sentido el mantenimiento de la resolución administrativa de los denominados despidos colectivos, al resultar «demodé» la substracción al empresario de su natural capacidad de decisión en materia tan vital cual es la adecuación de los costos laborales a las exigencias de la coyuntura económica, en analogía con lo que en aquel momento ya sucedía en la inmensa mayoría de los países europeos.

Los sucesivos gobiernos optaron por la precariedad laboral a costa de mantener elevados los costes del despido y extremadamente rígidas las relaciones laborales, reservando a la Ley buena parte de la determinación de éstas, en detrimento de la autonomía colectiva y de la capacidad de los representantes de los trabajadores y de las empresas para conformar sus respectivos intereses a través del cauce que son los Convenios Colectivos.

La denominada «salarización» de los Convenios Colectivos es una consecuencia práctica en nuestro país del excesivo protagonismo desempeñado por la Ley o Norma estatal en el establecimiento y regulación de las relaciones de trabajo.

Ello no obstante y hasta 1986, el consenso y la Concertación fueron la tónica dominante. Sin embargo, el empeño paulatino puesto por el Gobierno en flexibilizar las relaciones laborales y dotar de mayor agilidad y fluidez al mercado de trabajo, condujo a los sindicatos a las lógicas dudas sobre la política de Concertación Social.

Ésta es sustituida por otra clase de concertación de menor nivel y de carácter monográfico, en la que los factores en juego ya no son tan importantes ni tan cruciales como los afrontados en los grandes Acuerdos de la primera parte de la década, sino mucho más específicos para resolver cuestiones concretas.

Sin embargo, la firme convicción de sindicatos y patronales de que era preciso modernizar el contenido de los Convenios Colectivos ya que éstos se estaban convirtiendo en un obstáculo al libre desenvolvimiento de las empresas, facilitó que tras múltiples conversaciones officiosas y tras un año largo de negociación oficial, en abril de 1997 fueran suscritos tres Acuerdos Interconfederales: Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) y el Acuerdo de Cobertura de Vacíos (AICV). Por el primero de ellos la CEOE asumía la necesidad de cambiar el signo dominante en el mercado de trabajo español hasta ese momento, nos referimos a la temporalidad, lo que exigía afrontar las conversiones de miles de contratos temporales en permanente rotación en contratos fijos y, a cambio, los sindicatos aceptaban reducir el costo del despido de 45 días por año de antigüedad y 3 años como tope, a 33 días y 2 años.

El AINC es una apuesta de futuro, para cuyo cobro se precisa tiempo y que diversos sectores, representados por sus sindicatos y organizaciones empresariales, afronten un cambio estratégico que transforme la estructura actual de los Convenios Colectivos que los afectan. Es obvio que cuando surge algún nuevo sector en el país y se conforma orgánicamente a través del nacimiento de una nueva organización empresarial, la primera iniciativa de la nueva entidad recién nacida es la de negociar un Convenio Colectivo de Rama de Actividad y de ámbito nacional. Pero el problema lo constituyen los sectores o ramas estructurados sobre los cimientos de los Convenios Colectivos Provinciales, desde in illo tēpore, estructura, que no guarda parangón con ninguna otra nacional ni europea, ha generado heterogeneidad de situaciones y condiciones laborales, e intereses neocorporativos de difícil reconducción.

No deja de ser lógico que sindicatos y patronales se apresten a defender sus Convenios, por muy aberrantes que éstos fueren. Vencer esa inercia requiere capacidad de convencimiento, liderazgo patronal y sindical, paciencia y tiempo.

En ocasiones los cambios de estructura empresarial son los que propician el afrontar la asignatura pendiente de superar una atomizada negociación colectiva provincial y local por un Convenio Nacional de Rama de Actividad mucho más moderno y racional que la estructura negociadora preexistente.

Sin embargo, fue el propio Gobierno el que ya en el año 2001, y en un intento de reformar el Sistema de Negociación Colectiva, cedía en su propuesta un protagonismo extremo a los convenios de empresa producto de una visión teoricista de los responsables del Ministerio de Economía, en la convicción de éstos de que sólo así podría contribuir la negociación colectiva a moderar el crecimiento de los costos salariales, rompiendo al mismo tiempo con la rigidez de que adolece en la actualidad el sistema en su conjunto.

Por el contrario, la atribución de materias a unos y otros Convenios en razón de su ámbito, impuestas desde la Ley y no mediante el desarrollo de la autonomía colectiva, convirtió a la negociación en una «jaula de grillos». En efecto, las contradicciones internas obligaron a naufragar la Reforma de los Convenios Colectivos, no dejando al Gobierno más opción que la de reformar sin previo consenso o no hacer nada. A la postre, optó por lo segundo, satisfecho con la iniciativa de CEOE, CC.OO. y UGT de afrontar la negociación de un Convenio o Acuerdo Marco, a la vieja usanza de la década de los 80, para servir de paradigma de actuación a los Convenios Colectivos del año 2002.

El 20 de diciembre de 2002 se alcanzó, finalmente, dicho Acuerdo.

EL ACUERDO

En primer término, hemos de expresar que nos encontramos ante un acuerdo interconfederal de carácter obligacional, es decir, contractual, y obliga pues a las confederaciones signatarias del mismo.

Tal y como hemos visto con anterioridad no es el primero de estas características que suscriben. Esta cita es obligada porque de

alguna manera el acuerdo que vamos a comentar, a suscribir próximamente para tener efectos durante el próximo año, como el de 1997, pretende «enseñar» y realizar una labor pedagógica, es decir, impone estipulaciones revestidas de criterios, orientaciones y recomendaciones que, por su contenido y virtud, deberían convencer a los afiliados a las confederaciones sindicales y patronales firmantes de este Acuerdo para ser utilizados en los próximos Convenios Colectivos como guía de la negociación de éstos..

No obstante, hemos de admitir que algunos acuerdos obligacionales suscritos en el pasado, teóricamente obligaban a las confederaciones suscriptoras de éstos en su más amplio sentido y no sólo a la Dirección Confederal propiamente dicha.

El ANC-2002, es asimismo un contrato como los anteriores, pero el punto 1 de éste especifica con claridad la tarea inmediata a la que se obligan las direcciones de CEOE, CC.OO, y UGT, es decir:

«Deberán dirigirse a sus respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad para establecer con ellas sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir lo aquí pactado y ajustar sus comportamientos a los criterios previstos en este Acuerdo».

El texto, desde nuestro punto de vista, es inequívoco, ya que no pretende quebrar la autonomía de decisión de cada organización afiliada, pero se muestra firme al señalar que resultará preciso establecer *«los mecanismos y cauces»* que viene a ser tanto como decir que, a tenor de la estructura de cada convenio colectivo y del contenido general de las recomendaciones propias del ANC-2002 en cada ámbito, resultará conveniente establecer el mejor medio para implementar este Acuerdo, a fin, como señala a continuación de *«ajustar sus comportamientos»*. La apuesta de las confederaciones es arriesgada ya que tras la firma, vienen desarrollando una intensísima labor de apostolado, capaz por sí misma de convencer a aquellos a los que va dirigido el Acuerdo de la bondad de éste. Nos encontramos, pues con una clara eficacia contractual que directamente obliga a los signatarios pero indirectamente obliga a continuación a cada uno de los negociadores de convenios colectivos, siempre y cuando éstos estén afiliados a las confederaciones, patronales y sindicales, firmantes.

Una detenida lectura del Acuerdo mismo pone de manifiesto el carácter general, extremadamente previsor y sobre todo docente que el Acuerdo tiene.

De otra parte, determinados extremos sólo pueden ser negociados en cada convenio colectivo, aunque para facilitar la negociación, el ANC-2002 ofrece guías o líneas maestras.

La titulación del Acuerdo indica su período de vigencia.

En el artículo 3, se constituye una *Comisión de Seguimiento*, así es titulada para denotar que es algo más que una mera Comisión Mixta, a la que se le encomiendan determinadas funciones y no sólo interpretar lo pactado, además debe velar por su aplicación, y para hacerlo resultará inevitable acompañar en el camino a cada uno de los negociadores de los distintos convenios colectivos afectados, como decíamos antes, de manera indirecta, por la especial eficacia contractual de la que goza el ANC-2002.

Las confederaciones pues, «no se quitan de en medio» como diría el castizo, sino que por ejemplo podrán interponer «*sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la negociación de los convenios colectivos*».

La Comisión se obliga a sí misma a realizar un estudio «*para analizar los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres*».

Este compromiso que tiene el calendario del ámbito temporal del Acuerdo completa lo dispuesto más adelante en el mismo, en el capítulo de empleo y referido al fomento de la «*igualdad de oportunidades y a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la preocupación por razón de género*».

Pero no es cuestión secundaria lo dispuesto en relación con el balance del propio Acuerdo el cual será evaluado, transcurridos nueve meses de vigencia del mismo y añadiendo el artículo 2 «*en orden a su posible renovación o prórroga*» luego el debate sobre su continuidad o no queda aplazado hasta el próximo otoño.

Hemos de sobreentender que los acontecimientos económicos de ese momento determinarán si el contenido de este Acuerdo ha de ser prorrogado con las revisiones correspondientes que éste precise o, por el contrario, el estado de prosperidad general es tan manifiesto que, todas las partes, creen mucho más conveniente que sean las leyes del mercado quienes fijen los precios de todos los productos incluso el del factor trabajo.

Una vez más, nos enfrentamos con un viejo debate: ¿los acuerdos interconfederales o la concertación social misma benefician a la

economía en su conjunto, son un factor de progreso, o por el contrario tales límites a la libertad y a la autonomía se constituyen en una clara obstrucción tendente a conservar los factores más reaccionarios que impiden en la práctica el desenvolvimiento eficaz de los sectores productivos? Estamos seguros de que el ANC-2002, está ayudando a responder a esa vieja polémica y suscitará en los radicales del liberalismo, una inmediata reacción contraria en la convicción, desde nuestro punto de vista falsa y nunca demostrada, de que sin el Acuerdo, los salarios tenderían a la baja y con ello los precios y sería mucho más fácil salir así de la crisis.

Ilustres especialistas han analizado lo sucedido en los años 80, y existe hoy una creencia generalizada de que los pactos suscritos en dichos años, que pretendieron y consiguieron ahormar la negociación colectiva, fueron decisivos en la lucha contra la inflación emprendida por nuestro país a partir de 1978 y en buena parte, a tales acuerdos hay que imputar una dosis muy elevada de responsabilidad en el cuadro general de datos que hoy nos permiten señalar que nuestra economía es una de las más abiertas del mundo y, ello no nos ha impedido durante los últimos años crecer el doble de la media europea, incrementar el empleo fijo y, todo ello, sin merma de las principales garantías de seguridad y protección que definen desde la óptica de los sindicatos el estado del bienestar social.

A los ultraliberales les asombra que la CEOE no se oponga a concertar y que a José M.^a Cuevas y su organización ello no les preocupe, pero les extraña, que sean los sindicatos los que duden en múltiples ocasiones de la bondad de la «concertación».

La realidad es, que la Dirección de la CEOE ha sido partidaria de negociar y reformar negociando, primero con gobiernos centristas, socialistas y el actual del Partido Popular.

El Capítulo primero del ANC-2002, contiene unas consideraciones sobre la competitividad y el empleo en 2002 que resultan de sumo interés porque a pesar de no constituirse formalmente en introducción de todo el Acuerdo sí reflejan el espíritu con el que éste ha sido concebido. Contiene una manifestación de fe en la bondad del diálogo social y de la concertación estimando que éste es «*el cauce adecuado para resolver conflictos*». Y tanto en los momentos de bonanza como en los de crisis, lo que vendría a significar es que los firmantes del ANC-2002, asumen la tesis de la concertación permanente. Este es un debate de moda, que tiene defensores y críticos en toda Europa. Es obvio que en España los Agentes Sociales no tienen

dudas al respecto, ya que para ellos suscribir un Acuerdo es siempre «*dar conjuntamente una señal de confianza*» capaz de generar «*un mayor nivel de empleo, mejorando su calidad y promoviendo la igualdad de oportunidades*». Luego las bondades que imputan las grandes confederaciones sindicales y patronales a la concertación son sin duda notables.

Una idea tan excelsa debe venir acompañada siempre de una suficiente fundamentación filosófica.

A ese efecto, el ANC analiza la problemática de la economía mundial. Desde la consideración de que España es una economía abierta al exterior, hasta las consecuencias inmediatas de la introducción en nuestros mercados de la nueva moneda europea, la grave desaceleración económica mundial, etc., todo ello viene a coincidir en la conversión del antes dicho proceso de desaceleración en crisis, puesta de manifiesto «*en las economías más significativas de las tres principales zonas del Mundo*». Se refieren, los redactores del ANC-2002 a EE.UU., Japón y Alemania. A ello suman la grave situación sempiterna, añadiremos nosotros, ya que los ciclos bajos suceden normalmente a los altos con efectos demoledores en América Latina.

A la postre, recuerdan que la Comisión Europea advierte que el desempleo en Europa aumentará por primera vez el próximo ejercicio desde 1997. España no es la excepción a la regla general de la economía mundial. En efecto el ritmo de la actividad económica disminuye. Motivos de la crisis: ésta es imputable a la caída del consumo privado, que no puede por menos que dejar sentir sus efectos negativos sobre la inversión. Pero ¿por qué se produce esa caída? La respuesta no es nada fácil y probablemente encontraríamos para desvelar tal interrogante distintas respuestas según los hemisferios, y los países porque la confianza se pierde por diferentes razones, pero no siempre como consecuencia de carencia de recursos de los ciudadanos para invertir, o simplemente consumir. Es sabido que, mientras en EE.UU. la burbuja financiera denunciada por Greenspan hace muchos meses, y desde luego con mucha antelación al 11 de septiembre, puede en buena parte justificar la caída del crecimiento y la falta de expectativas optimistas, probablemente en nuestro país nos limitamos a dejarnos arrastrar de manera inercial por los efectos y consecuencias de lo que sucede en el resto del Mundo.

En todo caso, los datos son concluyentes. El empleo creció en el año 2000, un 3,1%, y la previsión del Gobierno para este ejercicio es sólo del 1,1%.

Sin embargo, la tasa de paro decrecerá desde el 14,1% del año 2000, al 12,4% en este 2002 y como consecuencia de un aumento menos intenso de la población activa. La tasa de temporalidad sigue reduciéndose ligeramente, sólo podemos hablar de décimas desde 1996. Y subsisten los gravísimos diferenciales de tasas de ocupación que afecta a mujeres y jóvenes con relación a la media europea. Frente a tal estado de cosas el mensaje del ANC-2002 no es pesimista, ya que se están reduciendo los precios y costos que soportan las economías domésticas y el aparato productivo. Se refieren sin duda a la caída del precio del petróleo y a las fuertes bajadas del tipo de interés del dinero a utilizar en forma de crédito para reactivar la inversión. Un dato no secundario es la caída de la inflación, lo que coadyuvará al mantenimiento del poder adquisitivo de las rentas de los activos y sobre todo de los pensionistas.

En el caso español, a las anteriores cifras, hemos de añadir el de nuestras cuentas públicas saneadas y que los salarios durante los últimos años se han adecuado a la productividad, lo que ha contribuido a dotar al sistema de negociación colectiva de una gran estabilidad.

Subyace en este capítulo del ANC-2002 la preocupación de los redactores por señalar la idea de que el acuerdo del que nos venimos ocupando vendría a ser la consecuencia lógica de una política de moderación mantenida durante los últimos años por los Agentes Sociales e instrumentada a través de la negociación colectiva.

De ahí que la situación actual de crisis, aunque prefieran utilizar la expresión *«situación económica difícil»*, puede ser superada *«si se toman las medidas adecuadas»* y en tal sentido ratifican la bondad de las últimas, llevadas a cabo por la autoridad monetaria central en la Unión Europea. Dentro de ese contexto *«los agentes sociales entendemos que debemos asumir nuestra responsabilidad social ofreciendo una señal de confianza a trabajadores, empresarios y consumidores en lo que se refiere a competitividad y empleo»*.

A continuación surge la afirmación tajante de que *«el bienestar que está alcanzando nuestro país en los últimos años es fruto de la creación de empleo, propiciada también por el diálogo social»*.

En el párrafo que comentamos del ANC-2002 se encuentra la médula de todo el acuerdo, ya que a continuación señala el texto que *«las organizaciones empresariales y sindicales, consideramos que el empleo es motor del crecimiento y de la calidad de vida y la esta-*

bilidad de costes y precios, condición necesaria para asegurar la competitividad de las empresas».

Es decir, la política de moderación salarial que pretende ser llevada a cabo como consecuencia del ANC-2002, vendría a ser necesaria para abordar la creación de empleo, ya que en caso contrario, la aceleración salarial que pudiera beneficiar a unos pocos contribuiría al desempleo de muchos. Pero el interés de las confederaciones firmantes del ANC-2002 en destacar la bondad de la concertación encuentra su reflejo en una idea que textualmente dice lo siguiente: *«las reformas estructurales derivadas de los acuerdos alcanzados entre las organizaciones empresariales y sindicales, permiten afrontar la situación actual con mejores perspectivas, lo que se plasmará, pese a las dificultades, en una tasa de crecimiento para el 2002 que superará a la media de la Unión Europea».*

Pero para conseguir tal objetivo es preciso afrontar primero los factores de obstrucción o las dificultades que dicho proceso pueda encontrar en el camino.

No debemos olvidar que en otros procesos de crisis anteriores el empleo sufrió los efectos de la reducción en el crecimiento muy por encima de la media europea, algo que, en estos momentos sindicatos y patronales querían a toda costa evitar. Para ello es preciso atender aquellos problemas relacionados con los costos directos y lo que denominan organización de factores.

Aparece a continuación, por primera vez la necesidad de moderar los costes salariales, así como que la flexibilidad interna de las empresas resultan de efectiva aplicación *«en especial ante situaciones de dificultades de las empresas que pudieran dañar al empleo».* Y los factores serían tales como: la calificación profesional, la formación, la inversión en nuevas tecnologías, así como la mejora en la calidad de producción y servicios.

Todo ello lleva a los firmantes del ANC-2002 a considerar que *«los convenios colectivos, a la hora de abordar el tratamiento salarial para el año 2002, conjuguen el empleo con el poder adquisitivo de los salarios en la medida en que lo permitan las ganancias de productividad, de forma tal que se consiga el mejor resultado en dimensión de creación de empleo».*

De otra parte, es la negociación colectiva la que puede adaptarse a las distintas circunstancias que ofrezcan sectores y empresas ya que

no todos ellos están afectados del mismo modo por la incertidumbre general que afecta a la economía.

Es decir, condiciones para el crecimiento salarial ineludibles son: el mayor o menor crecimiento, asimismo de la productividad y su compatibilidad con la defensa del empleo.

En el Capítulo Segundo debían afrontar los negociadores del ANC-2002 la fijación del referente salarial principal destinado a informar la negociación colectiva del próximo año.

La declaración es tajante: *«Las Organizaciones firmantes declaramos nuestra intención de llevar a cabo en el año 2002 una política de moderado crecimiento de los salarios».*

A continuación, tras un canto a la experiencia de los últimos años en los que a juicio de los firmantes de este Acuerdo se ha mantenido una política moderada en materia de crecimiento salarial, las organizaciones firmantes del ANC-2002, consideran que: *«La negociación salarial deber tener como primera referencia la inflación prevista por el Gobierno para el año 2002».*

Es obvio que, como dice el propio Acuerdo puede haber incrementos superiores a la inflación prevista siempre que ello sea consecuencia del incremento de productividad y además los convenios colectivos incorporarán una cláusula de revisión salarial sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. Durante el interregno de las semanas invertidas por las confederaciones firmantes del ANC-2002, en negociar este Acuerdo los medios de comunicación hicieron indudables esfuerzos en adivinar o conocer la supuesta banda salarial que CEOE-CEPYME y CC.OO.-UGT pudieran estar negociando.

Tras la lectura del Acuerdo las conclusiones son bastante obvias: la inflación prevista es el 2%, el margen de incremento posible no debe desbordar nunca el crecimiento de la productividad, sea éste el que sea y de ningún modo el Acuerdo contiene como referente la productividad media para el próximo año, ya que tal dato no podría de ningún modo ser referente de la negociación colectiva porque esta cifra es extremadamente variable a tenor de las diversas situaciones por las que transcurren sectores y empresas. Además, se incluye en el Acuerdo la afirmación de que los convenios incluirán una cláusula de revisión salarial no calificando a esta como garante de nada, habiendo preferido los negociadores referirse al Acuerdo o consecuencia de la garantía salarial y no a la garantía misma, lo que viene a

significar que serán las partes de cada convenio colectivo a tenor de sus análisis previos quienes decidan qué cláusula de revisión es la que incorporan al texto de sus convenios colectivos.

Es evidente que las fórmulas barajadas durante la negociación en materia de revisión no permitían recomendar una sola cláusula probablemente porque los sindicatos deseaban que estas garantizasen la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real de los salarios pactados y la CEOE sólo estaba dispuesta a garantizar que los salarios no perdieran capacidad adquisitiva en relación con el IPC real pero no más allá, a fin así de evitar que la indiciación de las magnitudes salariales pudiera coadyuvar, si las circunstancias vienen mal dadas, a incentivar «el caballo» de la inflación y no al contrario. Es obvio que en cada convenio colectivo se han venido sucediendo, al menos en esta primera mitad de año, una u otra cláusula o ninguna o incluso cláusulas distintas a tenor del debate salarial específico en cada caso.

No obstante el Acuerdo en esta materia no es ambiguo en absoluto, ya que no deben utilizarse otras previsiones distintas de inflación de las oficiales, una manera velada de rechazar las inflaciones autonómicas, así como la necesidad de tener en cuenta los costes laborales unitarios y, una vez más, se apunta a la diversidad de situaciones que pudieran justificar salarios distintos pero sin olvidar los objetivos anteriores, es decir, defender la competitividad de las empresas y el empleo. La reiteración de este argumento lo convierte en frontispicio del Acuerdo y en término final del mismo.

No olvida asimismo el Acuerdo la posibilidad legal de inaplicar los salarios a las empresas en pérdidas y a la fijación en los convenios de las condiciones y procedimientos a través de los cuales pudiera producirse tal inaplicación. Hemos de recordar que esta es una práctica poco utilizada aunque la normativa legal no convierte ya en imprescindible la previa referencia obligada en el convenio para permitir a continuación el descuelgue salarial de las empresas que adolezcan de graves dificultades económicas.

En todo caso, los negociadores de convenios son remisos a autorizar tales inaplicaciones, por lo que exigen previamente constatar los datos que justifican éstas, llegando en algunos casos a intervenir directamente desde el convenio sectorial en el trámite de los descuelgues, mediando incluso en éstos cuando devienen en conflictos.

El capítulo de salarios de ANC-2002, es pues todo lo concluyente que exigen las circunstancias actuales. Carece de ambigüedad al-

guna, y su porvenir está en manos de los negociadores de convenios colectivos, pero es evidente que las organizaciones firmantes del ANC-2002 han apostado su prestigio y credibilidad a la posterior consecución de que los convenios a suscribir en el año 2002, adecuen los salarios a establecer dentro de las precisiones de este Acuerdo.

Decíamos antes que la defensa de la competitividad y el empleo se hallaba condicionada por la existencia de diversos problemas relacionados con los costes directos y con otros factores. Resulta lógico pues, que el tercer capítulo se ocupe del empleo ya que este es la causa principal de la concertación misma. Lo expresó con claridad Jose María Fidalgo unos días antes de que se iniciara la negociación del Acuerdo que estamos comentando.

«Los sindicatos estaban dispuestos a cambiar moderación salarial por empleo». El mensaje era pues inequívoco y añadimos nosotros difícil de realizar porque en época de vacas flacas es lógico que caiga el empleo. El objetivo principal del Acuerdo es pues evitar que caiga tanto como ha caído en otras épocas de crisis.

Hemos de recordar que una singular nota que caracterizaba a la economía española es que crecía más que la media europea en épocas de bonanza para decrecer también muchísimo más cuando surgían los ciclos recesivos o de contracción de la demanda.

El ANC-2002 surge para romper este ciclo diabólico. Dado que los datos que ofrece la economía española son más optimistas que la media europea es posible a juicio de sindicatos y patronales tratar de no quebrar *«una dinámica de crecimiento sostenido que ha conseguido reducir la desigual posición de España respecto a sus socios europeos en relación con el nivel de renta per cápita, las tasas de empleo y desempleo, y la capacidad de competir de las empresas»*.

Se ocupa a continuación el Capítulo Tercero de producir recomendaciones y criterios que podrían resumirse en una ecuación muy elemental: es preferible que las empresas utilicen instrumentos de flexibilidad interna, y no aquellos externos a la empresa misma, tales como: los ajustes traumáticos de empleo para resolver las consecuencias negativas de un proceso de desaceleración o crisis como el actual. Este es, sin duda, un mensaje muy importante en el contexto de este Acuerdo, ya que en muchas ocasiones cuando se plantea la necesidad de un ajuste, paradójicamente, es mucho más fácil reducir el empleo de unos pocos manteniendo el de la mayoría, que producir medidas que afecten a todos tales como: reducción de jornada con

reducción de salario, suspensión de contratos, modificación sustancial de condiciones de trabajo, etc.

Por primera vez en un Acuerdo de estas características, se señala que la defensa del empleo es lo principal, por lo que deben ser adoptadas todas las medidas previas que eviten la extinción del mismo.

Además, incluye el capítulo referencias específicas a los distintos contratos que suelen ser utilizados por las empresas y que se constituyen en referencia obligada de los convenios colectivos, ya que la Ley delega buena parte del desarrollo de estos contratos a estos mismos convenios.

Contiene el ANC-2002 afirmaciones tajantes, tales como que la estabilidad del empleo *«en la medida en que el capital humano constituye un activo fundamental en las empresas, debe ser un elemento a tener presente como garantía de competitividad para las mismas, y de seguridad de trabajadores y trabajadoras, especialmente en situaciones de ralentización económica»*.

Con posterioridad, se sostiene en el propio Acuerdo que el objetivo *«de una mayor estabilidad en la contratación no es óbice para el mantenimiento de un marco de contratación temporal que permita a las empresas responder con agilidad a las necesidades coyunturales de la producción y los servicios»*.

No hay contradicción en tales aparentes afirmaciones contrarias en sí mismas porque en otro párrafo de este capítulo se plantea el fomento del *«uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan a través de contrataciones de carácter indefinido, las necesidades coyunturales, cuando éstas existan, se cubran mediante modalidades de contratación temporal y las necesidades formativas o de inserción laboral se atiendan mediante aquellas modalidades contractuales que tengan este carácter»*.

Las especificaciones que afectan a cada uno de los contratos son sin duda las legales, pero en todo caso, alguna importancia reviste que la CEOE acepte que tales mandatos que pueden o no ser desarrollados por la negociación colectiva, lo sean efectivamente y ello afecte a circunstancias tales como: identificar los trabajos que puedan cubrirse mediante el contrato de obra o servicio determinado, determinar qué actividades son susceptibles de ser objeto del contrato temporal y el volumen entre estos contratos y la plantilla total de

la empresa, o fomentar, entre otros, el uso adecuado del contrato a tiempo parcial pero especialmente el indefinido.

Además, en relación a la contratación temporal se recuerda la conveniencia de que la *«Negociación Colectiva debería aprovechar las competencias que establece la Normativa Laboral, adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales»*.

Los mensajes pues son claros, aunque revestidos de criterios y recomendaciones, y podríamos resumirlos en pocas palabras: toda la contratación es causal y, por lo tanto, debe justificarse su uso en relación con los fines u objetivos que se pretenden con cada una de ellas. Es clara la preferencia por la estabilidad contractual y hay que evitar abusos, y los convenios deben fijar a ese respecto normas específicas.

Una vez que los autores del ANC-2002, han primado los instrumentos que denominan de flexibilidad interna, es congruente con ello que destaquen la necesidad de reformar la estructura profesional que debe basarse en grupos profesionales, único medio de obtener una clara movilidad funcional o la gestión racional del tiempo de trabajo, la duración o redistribución de la jornada, *«para conseguir el objetivo compartido de conciliar las necesidades de trabajadores y trabajadoras y de las empresas»*.

La difícil cuestión de la jornada que durante los últimos años ha justificado debates incruentos pero ociosos entre los interlocutores sociales, ha quedado zanjada en esta ocasión de manera aparentemente muy fácil: el tiempo de trabajo como la totalidad de los conceptos que son objeto de este Acuerdo, debe contribuir *«a una mejora de la evolución del empleo, a aumentar la productividad de las empresas, e incrementar en cuanto sea posible el grado de utilización del equipamiento productivo»*. Luego no hay caso, la jornada será una materia más de los convenios colectivos. Sin duda, se opta por la jornada anual y cuando se establezca ésta los convenios fijarán las condiciones para su realización. Es decir, serán los negociadores de cada convenio colectivo quienes decidirán si mantienen o reducen la jornada o cómo compensar una utilización irregular de ésta, de manera que el tiempo de trabajo se adecue a la mejor utilización de los ciclos productivos.

Es preciso asimismo limitar *«las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias, dado que perjudican la creación y el mantenimiento del empleo»*.

Capítulo singular merecen los procedimientos de información y consulta, cuestión a la que hemos de referir la misma idea que empleamos cuando analizábamos los distintos contratos disponibles, es decir, en esta materia la CEOE, probablemente no ha ido más allá de lo que estipula la Legislación vigente sobre la materia pero es muy importante que recuerde a sus organizaciones miembros la necesidad de informar a los trabajadores y sus representantes sobre determinados extremos que abarcarían desde la situación económica en el sector o ámbito del convenio concernido hasta los despidos objetivos y, en su caso, de las medidas alternativas en el ámbito correspondiente. No han sido los redactores cicateros en este capítulo en el que sin duda la información más amplia contribuye a instrumentar si no inmediatamente, sí a medio plazo, sistemas más participativos de gestión de las relaciones laborales. Incluso se califica como adecuada la creación de instrumentos estables como son los *«observatorios sectoriales de ámbito estatal para empleo y competitividad»*. Pretenden las organizaciones firmantes del ANC-2002 que los observatorios discurren en el ámbito propio de la unidad del mercado español, de ahí la utilización del término «ámbito estatal» y que, fundamentalmente a través del cambio de información entre una y otra parte, así como la situación y estructura del empleo, podrán los Agentes Sociales, contribuir a la mejora de la actividad productiva y, en la medida de lo posible, predecir la evolución y los cambios en los sectores.

Por último, en el capítulo de empleo, se incluyen referencias a la cualificación profesional y a la igualdad de oportunidades. No estamos ante materias secundarias en el contexto del Acuerdo, ya que de la primera dependen la movilidad y polivalencia de las plantillas y la falta de igualdad está destinada a nutrir de pleitos el empedrado camino de las relaciones laborales, por lo que resulta conveniente que, al menos a nivel de las grandes organizaciones, se manifieste la voluntad de eliminar obstáculos.

Restan del ANC-2002 dos capítulos, sin duda importantes por motivos distintos a los meramente coyunturales que sin duda justifican, por ejemplo el capítulo segundo, dedicado a los salarios. Nos referimos a la seguridad y salud en el trabajo y a los criterios generales del proceso negociador.

Los firmantes del ANC-2002, en el primero de ellos, llaman la atención de los negociadores sobre la necesidad de fomentar la cultura preventiva, lo que obligaría a incrementar las acciones formati-

vas y de prevención de riesgos, sobre todo en la pequeña y mediana empresa.

Asumen los negociadores del ANC-2002 los distintos espacios negociadores que corresponden a la materia denominada Seguridad y Salud en el Trabajo. Resultaría así procedente encomendar a los convenios nacionales o sectoriales la fijación de criterios a través de instrumentos tales como protocolos, guías, etc.

Asimismo, en los ámbitos antes dichos, deberían identificarse los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, lo que exigiría un previo diagnóstico, único medio de elaborar a continuación programas de actuación y procurar la adecuada aplicación y seguimiento de los mismos. Por el contrario, en el ámbito de las empresas es donde tienen su asiento los planes de prevención con medidas concretas ajustadas a las necesidades de dichas empresas, a la clase y tipo de producción, único medio de obtener así una reducción de la siniestralidad laboral y una mejora de la seguridad y salud de los trabajadores. La forma de designar los Delegados de Prevención, la formación a impartir, los procedimientos de consulta, etc, todo ello puede y debe ser materia propia de los convenios colectivos de amplio espectro, es decir, los sectoriales, por lo que podríamos resumir la cuestión manifestando que estos últimos convenios colectivos se ocuparían de las grandes definiciones conceptuales, de testar el problema y de establecer directrices, y por el contrario en las empresas deben llevarse a cabo las medidas necesarias para cubrir los objetivos que sean consecuencia directa del previo diagnóstico del problema.

El último capítulo al que nos referíamos antes, está directamente conectado con el método, problemas y dificultades que suelen afectar a cualquier proceso negociador. Recuerdan las confederaciones empresariales y sindicales firmantes del ANC-2002 el deber de negociar *«en los términos legalmente previstos, así como la utilización de los procedimientos de autocomposición de conflictos»*. Todo el capítulo se mueve pues entre la voluntad de favorecer una aplicación eficaz y no conflictiva de las conductas derivadas del deber de negociar, y la adhesión a los procedimientos de mediación y arbitraje vigentes en nuestro país en los distintos ámbitos; nos referimos al ASEC II en el ámbito nacional y a los diferentes acuerdos de solución extrajudicial de conflictos existentes en las distintas Comunidades Autónomas. Las recomendaciones que forman parte del capítulo, tienen pues un contenido meramente operativo, y están enmarcadas en el principio de buena fe. Para evitar males mayores, conflictos innecesarios y que

se pudran los convenios colectivos sin remisión, para CC.OO.-UGT y CEOE-CEPYME es fundamental no dilatar el inicio de los procesos de negociación mismos, mantener la negociación abierta hasta el límite de lo razonable, formular propuestas o alternativas por escrito para resolver situaciones de dificultad, acudir sin dilación a los antes dichos sistemas de mediación y arbitraje, dotar a la Comisión Mixta de un carácter más eficaz y, todo ello, al servicio de una negociación colectiva más ágil y fluida de como ha sido hasta ahora, a fin de romper con la inercia que convierte la negociación de muchos convenios colectivos en un proceso sin fin y a veces incluso inacabado.

Para que ello no ocurra, los firmantes del ANC-2002 ofertan su propia capacidad de interposición y mediación.

ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO

A modo de colofón en esta intervención, me referiré ahora al resultado fáctico del ANC-2002 en los distintos procesos de negociación colectiva que se han llevado a cabo en este primer semestre del año, que ahora estamos a punto de cerrar.

Antes de iniciar el próximo periodo estival, y si todo las negociaciones abiertas siguen los cauces previstos, se habrán firmado 2.414 Convenios Colectivos que afectan a 4.513.668 trabajadores, una cifra notablemente superior a la correspondiente al mismo período del año anterior.

Entre las causas justificativas de la *mayor aceleración del proceso negociador* podemos reseñar la firma del ANC-2002 y los criterios de contención salarial que en él se comprenden. Igualmente, como consecuencia del mismo, el *incremento salarial medio* pactado ha sido de 2,98% frente al 3,39% del año pasado. A este respecto sería importante conocer el incremento final resultante de aplicar, en su caso, las cláusulas de revisión salarial, máxime si tenemos en cuenta la tendencia ascendente del Índice de Precios al Consumo (IPC), actualmente situado en un 3,6%, muy por encima del 2% previsto por el Gobierno, y motor salarial del ANC-2002, con una inflación subyacente del 3,8%.

Por lo tanto, del análisis se desprende que en un 51% de los Convenios suscritos los salarios se incrementaron por encima de la inflación prevista, aunque no se distanciaron mucho de dicha cifra.

El incremento medio salarial pactado varía si comparamos un Convenio de Empresa (situado en un 2,47%) con un Convenio de Sector (donde se eleva hasta un 3,05%). Sin embargo, estos últimos suelen tener vigencias más amplias que los Convenios de Empresa, manteniendo una mayor moderación salarial en los sucesivos años de su vigencia.

Respecto a la *jornada*, se vuelve a reducir la media de trabajo anual hasta situarla en 1.754,75 horas de trabajo efectivo, lo que evidencia un detrimento de la misma respecto a la del año anterior, que, recordemos, se fijaba en 1.767,65 horas anuales.

Con las *conclusiones finales* obtenidas hasta el momento, podemos aventurar que en la negociación de convenios del año 2003 será determinante el mantenimiento de la moderación salarial dada la tendencia al alza del IPC y de los costes laborales, que crecieron en España durante el primer trimestre del año (8,2%) muy por encima de la media de la zona euro (3,7%) y del conjunto de la Unión Europea (3,5%). Así mismo, es previsible que, de no restablecerse el diálogo social, tengamos un «año caliente», por lo que cualquier vigencia que dé al ámbito del Convenio estabilidad, será bien recibida.

RITA MORENO PRECIADO
CC.OO.

Como representante de CC.OO. en la mesa negociadora del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC-2002) quiero empezar por señalar algunas características del proceso negociador de un acuerdo que se ha gestado en muy poco tiempo, con sesiones muy intensas; se partía de un consenso bastante amplio de las organizaciones empresariales y sindicales en la necesidad de acometer una negociación de estas características y en el momento en que lo hacíamos.

Salíamos de un período de algo más de un año de procesos de diálogo social muy difíciles que habían roto, en parte, la dinámica de años precedentes (96-99) donde las negociaciones del ámbito confederal se habían saldado con acuerdos y con resultados, no siempre iguales, pero en general positivos, de los que nos sentíamos bastantes satisfechas las partes implicadas, sobre todo en relación al Acuerdo para la estabilidad del empleo del 97, que concluyó con buenos resultados, pero con algunas insuficiencias y problemas que tratamos de ajustar cuando acometimos el proceso de renovación a finales de 2000, y que lamentablemente concluyó sin acuerdo y con la imposición de una reforma laboral unilateralmente decidida por el Gobierno a principios de 2001.

Posteriormente se procedió a la renovación del primer Acuerdo sobre Pensiones y Seguridad Social, negociación en la que desacuerdos de última hora, llevaron a la UGT a no subscribir este nuevo Acuerdo.

Por otra parte, el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 1997, de carácter obligacional, no había funcionado suficientemente en la línea que queríamos las partes firmantes, lo que nos demostró que teníamos que hacer otra cosa para reformar la articulación y la estructura de la negociación colectiva. El proceso de negociación tri-

partita abierto en la segunda mitad de 2001 para promover una reforma normativa, estuvo condicionado por el Gobierno con planteamientos contrarios y divergentes a los deseados por los agentes sociales, sobre todo con su insistencia en fomentar los convenios de ámbito de empresa frente a la articulación reclamada por las organizaciones sindicales y empresariales en torno a los convenios sectoriales estatales. Tras una fase de tensiones importantes, esta negociación se saldó también sin acuerdo, y con la amenaza, finalmente no consumada, por parte del Gobierno de proceder a una reforma unilateral de la norma legal.

A todo este proceso de desencuentros, se sumaba la situación económica que empezaba ya a vislumbrarse, con una quiebra importante de las expectativas de crecimiento, y los riesgos previsibles de una repercusión negativa sobre el empleo, y este aspecto nos preocupaba especialmente ya que la estabilidad del empleo era un objetivo que habíamos conseguido que fueran común en el año 97, que había funcionado satisfactoriamente bien y que necesitábamos seguir reforzando.

En 2001 no nos habíamos puesto de acuerdo en la forma de reforzar este objetivo; nos habían impuesto una reforma desde el Gobierno, pero seguía siendo un objetivo que compartíamos los agentes sociales y por tanto, la nueva situación económica, de la que ya había algunos indicios, aunque no generalizados para todos los sectores ni con la misma intensidad en nuestro país que en otros países de nuestro entorno en el área mundial, nos decía que debíamos de tomar medidas para evitar que hubiera una repercusión negativa sobre el empleo, de las características que se habían visto en período anteriores.

Por tanto partíamos de esa necesidad, que además se presentaba coincidiendo con la entrada en vigor de la moneda única, cuyas posibles repercusiones eran también una preocupación que compartíamos las organizaciones empresariales y sindicales, repercusiones negativas que luego hemos visto confirmadas. Las consecuencias positivas todas las valoramos, pero debemos reconocer que también ha habido efectos indeseados.

Con estos antecedentes e incertidumbres económicas, acometimos la negociación interconfederal para establecer criterios que orientaran la negociación de los convenios colectivos en 2002, y en poco tiempo logramos establecer un consenso amplio sobre los contenidos, un acuerdo bastante equilibrado, que buscaba poner los medios para evitar una repercusión negativa en la situación económica de las

empresas, y derivado de ello también en el empleo y en la estabilidad. Teníamos interés en que antes de finalizar el año el acuerdo estuviera concluido para que no produjera paralización en la negociación colectiva.

En relación a los contenidos, hay que señalar que contiene toda una serie de conceptos que, aunque no sean novedosos para muchos convenios sectoriales y de empresa, sí pretende impulsarlos y generalizarlos a otros donde aún no se han incorporado. Esto puede decirse de algunos de los contenidos relacionados con la productividad y la competitividad de las empresas, pero también con aspectos como la conveniencia de establecer cláusulas de revisión salarial, los beneficios de la estabilidad en la contratación, de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, de la protección de la salud laboral o del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por tanto, ahí se situó el equilibrio en los contenidos de este Acuerdo interconfederal. Por poner como ejemplo un aspecto concreto, señalaré que no hay que ir muy atrás en el tiempo para ver como los documentos de orientación de la negociación colectiva de CEOE llamaban a que no se establecieran cláusulas de revisión salarial, frente a los documentos sindicales de CC.OO. y UGT que, de forma unitaria, recomendábamos lo contrario. En este Acuerdo las dos partes hemos establecido recomendar que a la hora de hablar del incremento salarial en los convenios, junto con la referencia del IPC y de la productividad, el establecimiento de cláusulas de revisión salarial constituye un elemento básico e imprescindible.

En este aspecto se produce un cambio, si no de lenguaje, porque las cláusulas de revisión salarial son bastante antiguas en la negociación de los convenios, sí de actitud en las orientaciones de la parte empresarial, por no hablar de lo todo lo referido a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El Acuerdo habla de las dificultades de la situación de las mujeres en el mercado laboral y cómo desde la negociación colectiva se puede ayudar a una incorporación en igualdad de oportunidades y a la eliminación de las discriminaciones; pues bien, este es un tema que las organizaciones sindicales veníamos demandando a las organizaciones empresariales desde el año 98, sin éxito, hasta el presente Acuerdo.

Fue durante el año 1998, cuando las organizaciones sindicales presentamos a las organizaciones patronales una primera propuesta articulada de negociación de un acuerdo interconfederal para la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Después, esta pro-

puesta ha sido reiterada, por ejemplo, cuando estábamos en la mesa negociadora para la revisión del Acuerdo Interconfederal de Empleo y aunque entonces se abrió la posibilidad de abordar el tema, finalmente quedó sin efecto, como consecuencia de que la negociación global quedó truncada sin acuerdo.

Este era un tema que siempre había recibido el rechazo o al menos el desinterés, de las organizaciones patronales, pero no solamente en el ámbito confederal, sino en la mayoría de los ámbitos de negociación colectiva. Es una materia que encuentra serias dificultades para abrirse camino en los convenios colectivos, para erradicar plenamente discriminaciones atávicas procedentes en algunos casos de las extintas ordenanzas laborales y en otros casos de nuevas formas de discriminación, que aunque no partan de una voluntad negativa de los negociadores, tienen efectos discriminatorios sobre un colectivo de más reciente incorporación masiva. Las mujeres siempre han estado presentes en el mercado laboral regulado, en aquel que está sujeto a las normas de contratación colectiva, sea de empresa o sectorial, pero su presencia es afortunadamente cada vez más amplia y por tanto se necesita que los contenidos de los convenios recojan esa nueva realidad que hay en los centros de trabajo y den respuesta a sus necesidades profesionales.

Pues bien, los contenidos que sobre esta materia recoge el ANC-2002, implican un cambio sustancial que, al menos desde el punto de vista de lo que represento, tiene un gran valor y supone un importante aporte que abre posibilidades a un cambio de actitud generalizado entre quienes tienen la responsabilidad de negociar los convenios colectivos. Desde CC.OO. valoramos muy positivamente que las organizaciones empresariales acuerden con las organizaciones sindicales una declaración de principios que induce a poner en marcha actuaciones para anular la discriminación, para favorecer la incorporación de las mujeres al empleo estable, para eliminar la discriminación salarial, para modificar la segregación ocupacional.

Declaración de principios que además se acompaña del compromiso de poner en marcha un grupo de trabajo, dentro de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, para analizar las causas que obstaculizan la vida laboral de las mujeres y aporte indicaciones para que, desde la negociación colectiva, se promuevan actuaciones para eliminar los obstáculos detectados.

Sabemos que la situación de las mujeres no va a cambiar de la noche a la mañana y seguramente nos quedará largo camino por

recorrer para eliminar las diferencias que existen en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, pero creemos que tenemos unas expectativas mucho mejores de las que podíamos tener un año antes, en donde la situación era bastante diferente.

En otro orden de cosas, también quiero resaltar la importancia de que las organizaciones empresariales hayan vuelto a ratificar, como lo hicieron en el 97, la necesidad y el valor que tiene la estabilidad en el empleo, como un elemento absolutamente necesario para incrementar y garantizar la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, cuestión a su vez imprescindible para también mejorar la capacidad de competencia de las empresas. Para un empresariado que quiera competir en base a bajos costes salariales, la cualificación profesional será un valor menor; pero para quienes quieran competir en base a parámetros de calidad, productividad, innovación, es evidente que tienen que poner en valor la cualificación y formación permanente de los trabajadores y trabajadoras, como tienen que poner en valor una cuestión que en nuestro país sigue teniendo un déficit importante, que es la inversión en la innovación tecnológica en las empresas.

Desde las organizaciones sindicales creemos que, sumando esos elementos, la inversión tecnológica, la inversión en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras y la estabilidad en el empleo, estamos ante un significativo cambio cultural, de lenguaje y de contenidos, en los acuerdos que asumen patronales y sindicatos.

Las organizaciones sindicales creemos que sigue siendo una necesidad abundar en esta línea de actuación que no se acaba en el periodo de vigencia de este Acuerdo; no es una cuestión que pueda quedar limitada a un acuerdo de un año de orientación de negociación colectiva. Es una constante en las indicaciones sindicales de cada año, pero en esta ocasión tiene el valor añadido de hacerse de forma compartida con CEOE y CEPYME.

Siguiendo con la descripción de los equilibrios establecidos en cada capítulo, hay que decir que también es un acuerdo equilibrado en materia salarial. Evidentemente fue tema estrella para las organizaciones empresariales. Persistían siempre en lo que había que poner y en lo que no, en el capítulo salarial, y las organizaciones sindicales fuimos aún más persistentes en equilibrar los contenidos, de forma que quedaran establecidos criterios tan substanciales como las referencias a incorporar el incremento de productividad, para destinarlo

a la mejora del poder adquisitivo, a la estabilidad del empleo y a la innovación tecnológica.

Las cláusulas de revisión salarial son absolutamente necesarias para prevenir las desviaciones de inflación y evitar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, y habíamos asistido, en los años precedentes, a una cierta desaparición de las cláusulas en los convenios. Esta situación que se había generado por la presión empresarial en contra de las cláusulas de revisión, sólo ha conducido —primero— a la pérdida de poder adquisitivo y —posteriormente— a una reacción entre los colectivos de trabajadores afectados que han conducido a algunas experiencias de convenios que en este año se han salido de las orientaciones pactadas en el ANC-2002, para ir más allá en los incrementos salariales a fin de poder recuperar parte de las pérdidas acumuladas en años anteriores.

Dentro del juego de equilibrio, el de las palabras empleadas para definir conceptos y orientaciones no es baladí, todas las palabras tenían su sentido y fueron muy disputadas. Que el acuerdo no hable de moderación salarial y hable sin embargo de incrementos moderados de los salarios, es una buena prueba de ello. Desde luego, en la interpretación que hacen los sindicatos y las organizaciones patronales acerca de la orientación sobre incrementos salariales, suele haber una gran diferencia. Fue —sin duda— un elemento central de disputa, pero alcanzamos acuerdos sobre ello.

Es importante señalar que no estábamos hablando de moderación salarial en términos de limitación de los salarios o de pérdida de poder adquisitivo. Si los convenios establecen el incremento salarial sobre la base de un IPC previsto y una cláusula de revisión que prevenga sobre posibles desviaciones de éste y contemple la regularización y recuperación de la desviación, quedará garantizado como mínimo el mantenimiento del poder adquisitivo. Si además la existencia de incrementos de productividad permiten mejorar la capacidad de los salarios, la cláusula de revisión podrá garantizar además la mejora inicialmente pactada.

Por tanto, tenemos que decir que el ANC-2002 sí estableció un equilibrio en materia salarial, con la recuperación de la cláusula de revisión y las indicaciones sobre reparto de los incrementos de la productividad. Pero también conseguimos un equilibrio en materia de empleo, aunque aquí partíamos de una situación muy difícil, absolutamente condicionada por una reciente reforma laboral impuesta, que había tocado aspectos que condicionaban y, a nuestro juicio,

limitaban las posibilidades de incrementar la estabilidad en empleo. Esa era nuestra opinión y de hecho si vemos como ha evolucionado el empleo, puede decirse que no podemos sentirnos satisfechos.

Además, la regulación del empleo en los convenios colectivos tiene un menor desarrollo que otras materias, como salarios, jornadas, u otras. La contratación sigue siendo una potestad empresarial, un ejercicio empresarial que se ha abierto muy difícilmente camino en el marco de la negociación colectiva. Recibió un impulso con los acuerdos del 97 de estabilidad en el empleo pero desde luego distan mucho de estar generalizadas las cláusulas que regulen compromisos de estabilidad en el empleo, causalización o limitación de uso indebido de la contratación temporal.

Por eso, cabe afirmar que el ANC-2002 también estableció un equilibrio en torno a esta materia, porque incorpora referencias expresas a la necesidad de que haya un uso debido de la contratación temporal, y a considerar como un elemento pernicioso el encadenamiento injustificado de los contratos temporales, aunque no conseguimos concertar una cláusula que dijera en cuanto y en cómo se podía evitar la concatenación abusiva, pero, desde luego el mensaje sí era claro. Y era esencial que ese mensaje lo asumiera, en el marco de un acuerdo interconfederal, la patronal, porque la empresa es quien ejerce y ejecuta la contratación todavía muy poco regulada en negociación colectiva en esta materia.

Desgraciadamente la evolución del empleo no ha sido nada positiva en estos últimos tiempos. Constatamos el crecimiento del desempleo en nuestro país frente al período anterior, y que el incremento de las cláusulas ligadas a compromisos de estabilidad de empleo es aún absolutamente insignificante para los objetivos que nos proponíamos. Existen también cláusulas que establecen indemnizaciones para los contratos de carácter temporal a su término, que para nosotros esto no es la panacea. Lo esencial son las cláusulas de compromiso para la estabilidad en el empleo y para el uso correcto y adecuado de los modelos de contratación, y en esto es en lo que hay que poner el énfasis.

Finalmente, expresar que las organizaciones empresariales y sindicales no hemos dado indicación alguna en el Acuerdo a la Administración para intervenir ni en su gestación ni en los resultados. Los objetivos nos los tenemos que trabajar desde las organizaciones firmantes, pero lo que nos parece absolutamente impropio es que las actuaciones desde la Administración del Estado o desde otras

Administraciones sean un obstáculo insalvable, una piedra enorme en el camino a los objetivos de este Acuerdo y eso ya pasó en el 97 cuando negociamos y acordamos incrementar la estabilidad del empleo y en las empresas, en el ámbito privado, se redujo la temporalidad mientras que en el ámbito de la Administración Pública se incrementó en estos mismos años la temporalidad.

Ahora nos hemos encontrado con situaciones similares porque mientras que los incrementos salariales están ajustándose a las indicaciones de lo que hemos acordado, los precios están absolutamente desbocados. O sea, no solamente el paro ha invertido la tendencia positiva a la reducción conseguida en años anteriores, sino que los precios están fuera de control, y aquí quiero señalar que también hay una responsabilidad empresarial, de los empresarios o de un sector del empresariado, individual o colectivamente contemplado, que ha trasladado o abusado del proceso de incorporación a la moneda única de una manera indebida, y por parte del Estado con incrementos de precios en los sectores que controla, en los transportes públicos y en muchos otros sectores, con tarifas e impuestos que tiene una repercusión enorme en los indicadores de la inflación.

Por tanto, el esfuerzo que están realizando los trabajadores y trabajadoras de este país y el objetivo compartido con las organizaciones empresariales, se está dejando bastante en entredicho. Se están poniendo demasiados obstáculos en el camino y por tanto puede tener efectos perjudiciales para el desarrollo futuro del diálogo social, en los distintos ámbitos de interlocución. Es una responsabilidad de todas las partes, y no sólo de una, corregir esta situación lo antes posible.

1. Antecedentes del Acuerdo

Para la UGT, el Diálogo Social Libre y Autónomo ejercitado desde el año 1978 ha permitido dar respuestas y alternativas a los desafíos por los que ha transcurrido el devenir político, social y económico.

Por ello, la UGT cree que hay que asentar unas nuevas bases de futuro para que el Diálogo Social vuelva a desarrollarse en condiciones de claridad y seguridad para todas las partes.

El procedimiento y los contenidos del Acuerdo Interconfederal se contraponen a los del intento del Gobierno de imponer una reforma regresiva e innecesaria de la regulación vigente de la negociación colectiva. Una regulación que proviene del consenso social más antiguo y, posiblemente, más básico y fundamental que existe en nuestro país porque garantiza el desenvolvimiento de las relaciones laborales y el desarrollo de forma ordenada de la negociación de miles de convenios colectivos cada año y para millones de trabajadores.

2. Elementos que componen el Acuerdo: objetivos más importantes

Con este Acuerdo, UGT ha defendido, por otra parte, la necesidad de enviar una señal de confianza a trabajadores y empresarios y al conjunto de la sociedad Española, en cuanto a la forma de responder a las dificultades económicas, así como establecer un conjunto de Recomendaciones y Criterios que encuadren la negociación colectiva de este año y faciliten el desarrollo menos conflictivo de la misma.

Con esta intención, el texto consensuado del Acuerdo define un compromiso Interconfederal que, en la Negociación Colectiva, debe

permitir conjugar el empleo con la defensa del poder adquisitivo de los salarios, de forma que se logre el mejor resultado en términos de creación de empleo.

Este compromiso se concreta y articula, en primer lugar, a través de un planteamiento salarial equilibrado, basado en una política salarial estructurada sobre tres elementos: Inflación prevista, cláusula de revisión salarial y crecimiento moderado de los salarios y del poder adquisitivo, de acuerdo con la productividad, que favorezca la creación de empleo.

En segundo lugar, mediante un amplio tratamiento del empleo con vistas a incrementar su estabilidad, evitar los ajustes traumáticos y pérdida del mismo, gestionando el tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada para contribuir a una mejor evolución del empleo, mejorar la información de los representantes de los trabajadores y crear instrumentos estables de diálogo en los ámbitos sectoriales estatales, mediante fórmulas como los observatorios para el empleo y la competitividad; el impulso a la formación y mejora de la cualificación en el trabajo; y la decisión de las Confederaciones sindicales y empresariales de luchar decididamente por la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de género.

Se establece una preferencia general de la flexibilidad interna (organización del trabajo) y frente a la externa (contratación temporal y despido, sin olvidar cualquier forma de externalización de las actividades (subcontratación, ETTs...), así como el principio de equilibrio entre la flexibilidad para la empresa y seguridad para los trabajadores (ambas deben ir siempre unidas, no pueden tratarse separadamente), como base de unas relaciones laborales armónicas que respondan al contexto actual.

Y, finalmente, contemplando una serie de recomendaciones y criterios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan desarrollar, a través de la Negociación Colectiva, la necesaria vigilancia de la salud, así como la más adecuada prevención de los riesgos laborales.

3. Compromisos de actuación: directrices para los negociadores

Para favorecer procesos de discusión con mayor respeto a la autonomía colectiva, el Acuerdo establece una serie de obligaciones

que se convierten así en aspectos concretos y explícitos del deber de negociar. Se trata de unos criterios para cuya exigencia no es preciso que sean incorporados a ningún convenio concreto, en la medida en la que ya aparecían en el punto 8.º del Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva de 1997 y que reflejan qué contenidos han de darse al concepto legal de «deber de negociación» (voluntad negociadora; deber de contestar por escrito con alternativas y recurso, si es necesario, a la intervención de terceras personas).

Es decir, se marcan unas reglas de juego más concretas y más claras que la formulación general del deber de negociar contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas reglas se han de entender complementadas y en relación coherente con los diversos compromisos asumidos ya por los negociadores o por sus organizaciones representativas, respecto a la utilización de fórmulas de mediación y arbitraje en los diferentes acuerdos autonómicos o estatales.

En particular, hay que resaltar el compromiso para acudir a estos sistemas de solución de conflictos ante obstáculos sustanciales en la negociación (bloqueos) y hacerlo sin dilación. El ASEC II y diversos acuerdos autonómicos prevén que en estos supuestos se pueda solicitar de común acuerdo una mediación o un arbitraje sin necesidad de dejar transcurrir un lapso mínimo de tiempo de estancamiento de las conversaciones.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002, en cumplimiento de lo dispuesto en su Capítulo I, apartado 3, del citado Acuerdo, el 13 de febrero se constituyó y aprobó el Reglamento de Funcionamiento de la misma. Entre otros, se determina que, a lo largo de la vigencia del Acuerdo, la Comisión se reunirá ordinariamente cuatro veces; una reunión al trimestre.

4. Asunción de las tareas por parte de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo

Se han constituido los Grupos de Trabajo de: Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y Previsión Social Complementaria, estando en la fase de Estudio y Análisis según lo señalado en el Capítulo I, apartado 3, del citado Acuerdo.

En cuanto al Grupo de Trabajo sobre Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, decirles que no se ha constituido debido a la suspensión de las tareas a desarrollar. En este caso, no por falta de voluntad de la CEOE-CEPYME; en esta ocasión es debido a que UGT y CC.OO., en estos momentos, tenemos un trabajo prioritario que realizar: la preparación de la Huelga General contra las medidas del Gobierno que, por cierto, esta Reforma aborta lo que pretende el Acuerdo Interconfederal. Mientras en el Acuerdo se apuesta por la creación y mantenimiento del Empleo Indefinido (estable y de calidad), la reforma del Gobierno abarata el Despido.

La Valoración y Análisis de los contenidos de los nuevos convenios negociados y firmados en el 2002 aplicando y desarrollando las orientaciones, criterios y recomendaciones del Acuerdo, se hará sobre todos y cada uno de ellos, y no solamente en lo referente al crecimiento salarial.

5. La respuesta sindical ante la situación actual

No puedo terminar sin hacer una referencia a las consecuencias que la reciente actuación del Gobierno ha tenido en el plano de las relaciones laborales. Comentar que la Huelga del 20 de junio responde al papel que el Artículo 7 de la Constitución otorga a los Sindicatos, es decir, la defensa de los intereses que le son propios. Las medidas comunicadas por escrito el pasado 17 de abril por el Gobierno y materializadas hasta la fecha en el Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, constituyen un gravísimo atentado a los intereses de los trabajadores.

La Huelga afecta a todos los ciudadanos en cuanto que son trabajadores, los costes del despido y la protección por desempleo, aspectos ambos que se han rebajado por el Real Decreto-ley.

Se abarata y facilita el despido de los trabajadores, se eliminan los salarios de tramitación, se facilita la libre decisión empresarial de extinguir unilateralmente el contrato de trabajo de carácter indefinido (como si se tratara de un contrato temporal).

Mas de 6 millones de españoles están en el perverso circuito de la temporalidad y el desempleo y los sindicatos no podemos admitir que su dignidad y sus garantías sociales se vean agredidas por el Gobierno.

Los Servicios Públicos de Empleo, en lugar de favorecer la búsqueda de empleo, se han convertido en Unidades de Persecución y acoso a los desempleados siguiendo las directrices que la Doctrina Neoliberal del Gobierno ha llevado al Decreto Ley.

UGT y CC.OO. se reafirman en el diálogo social como mejor cauce para avanzar en el desarrollo social y económico y para la convergencia real con Europa y han constatado el desprecio al mismo con la actuación del Gobierno en este proceso.

Tercera Ponencia

**LOS NUEVOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN LAS GRANDES EMPRESAS**

JESÚS MERCADER UGUINA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Cantabria
y Letrado del Tribunal Constitucional

SUMARIO

1. PAPEL ECONÓMICO DE LAS GRANDES EMPRESAS Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—2. NUEVOS CONTENIDOS ECONÓMICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS GRANDES EMPRESAS. LA EXPANSIÓN DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE. 2.1. Sistemas retributivos basados en el rendimiento del trabajador. 2.2. Salarios variables vinculados a los resultados empresariales. La retribución por objetivos. 2.3. Salario variable vinculado al desempeño y competencias del trabajador. 2.4. Remuneración por competencias. 2.5. Nuevos sistemas de participación en beneficios. 2.5.1. Alternativas en los sistemas tradicionales de participación en beneficios. 2.5.2. Participación en las mejoras de la productividad. 2.5.3. Retribución por objetivos de grupos.—3. CRISIS EMPRESARIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3.1. Contractualización de las causas de extinción. 3.2. Aspectos procedimentales de los despidos por causas empresariales. 3.3. Los «planes de empleo» como instrumentos de gestión del empleo. 3.4. Compromisos de mantenimiento del empleo.—4. EL IMPULSO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU VINCULACIÓN A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS.—5. CUALIFICACIÓN, MULTIFUNCIONALIDAD Y POLIVALENCIA. 5.1. Cambios tecnológicos y sistemas de clasificación de los trabajadores. 5.2. Movilidad geográfica: los rumbos de la movilidad internacional.—6. EL INCREMENTO DE LA FLEXIBILIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DEL TIEMPO DE TRABAJO.—7. RESPONSABILIDAD SOCIAL, INTERNA Y EXTERNA DE LAS EMPRESAS. 7.1. Salud y Seguridad en el lugar de trabajo. 7.2. Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. 7.3. La tutela de los derechos ciudadanos.—8. ACCIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA EN UN ENTORNO COMPETITIVO. 8.1. Desarrollo de las fórmulas de participación a través de la negociación colectiva en las empresas de grupo. 8.2. Creación de nuevas fórmulas de representación colectiva. 8.3. Participación y diálogo frente a los cambios tecnológicos. Los derechos *on line* de los sindicatos.

1. PAPEL ECONÓMICO DE LAS GRANDES EMPRESAS Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los procesos de transformación que vive la realidad económica hacen difícil determinar con precisión la idea de empresa y, por ende, la de gran empresa. Las transformaciones que se han producido en los últimos tiempos, con particular intensidad en la última década, han provocado una «sorprendente pulverización» del modelo clásico de empresa¹. «La propia empresa ha cambiado su modelo de organización para adaptarse a las condiciones impredecibles que marcan el rápido cambio económico y tecnológico»; «la unidad operativa actual es el proyecto empresarial, representado por una red, y no las empresas concretas o grupos de empresa»; «la experiencia histórica reciente ya ha proporcionado algunas respuestas sobre las nuevas formas organizativas de la economía informacional: a través de dispositivos organizativos diferentes y mediante expresiones culturales diversas, todas se basan en redes. Las redes son el elemento fundamental del que están y estarán hechas las nuevas organizaciones»². Este doble proceso de expansión y desintegración empresarial es «de naturaleza deconstructiva. La empresa se está haciendo y deshaciendo continuamente en el mercado. Detrás de todo proceso de construcción empresarial viene otro de deconstrucción para reconstruir el mercado, y así sucesivamente. Un juego dialéctico de naturaleza cíclica y acumulativa que se realimenta»³.

¹ J. CRUZ VILLALÓN, «Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales», en RODRÍGUEZ-PÍÑERO ROYO (Coord.), *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid, Tecnos/Junta de Andalucía, 1999, pp. 29-57, espec. p. 36.

² M. CASTELLS, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza Editorial, 1997, vol. 1, pp. 179-196.

³ A. S. SUÁREZ SUÁREZ, *Nueva economía y nueva sociedad. Los grandes desafíos del siglo XXI*, Madrid, Prentice Hall, 2001, p. 118.

Los patrones tradicionales de comportamiento de las economías se están modificando debido al impacto que está teniendo el uso de las nuevas tecnologías sobre la productividad y al incremento de la competencia que se deriva de la globalización de las relaciones económicas. Los anteriores factores han modificado el conto del tamaño empresarial y de su relevancia para competir en mercados de gran dimensión⁴. El nuevo concepto de gran empresa no está ya en el número de metros cuadrados de una fábrica sino en los modos y formas de gestión empresarial. De este modo, debe tenerse en cuenta que gran número de las empresas de pequeñas dimensiones que irrumpen en el terciario avanzado, están lejos de poder ser consideradas «pequeñas» por lo facturado o por su consistencia empresarial. La agilidad y velocidad son tan importantes en el mercado global que cualquier elemento inmovilizador —como edificio de oficinas, plantas, equipamiento y nóminas— puede ser un obstáculo a la competencia⁵. La empresa tiende a desmaterializarse y hacerse virtual. Muestra de esta idea es la utilización intensiva de los medios electrónicos puesta de manifiesto por las polémicas formas de e-business, que traen como consecuencia la deslocalización de las personas, la dispersión geográfica de las operaciones y la volatilización de la idea patrimonial de empresa.

En este contexto de cambio y transformación se ponen en cuestión no sólo las formas empresariales sino también algunas de sus esencias y de sus funciones clásicas. Ni las grandes empresas innovan, ni crean empleo.

La función de gran empresa en el entorno económico ha venido caracterizada por diversos rasgos. Dimensión empresarial y estrategia de innovación han venido históricamente unidas. Quizás haya sido la hipótesis schumpeteriana⁶ la que de forma más rotunda ha identificado el mayor tamaño de empresa y el poder de mercado como factores que conducen a la innovación tecnológica. Las empresas de mayor tamaño presentarían ventaja relativa en el desarrollo de proyectos de innovación de alto contenido tecnológico y sofisticación técnica, ventaja que se extiende también a la explotación de la innovación y posterior introducción de mejoras. Su mayor capacidad

⁴ Vid., al respecto, M. RAMÍREZ ALESON y M. A. ESPITA ESCUER, «El comportamiento estratégico de la gran empresa española», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 2001, n.º 3, pp. 9 a 24.

⁵ R. REICH, *El trabajo de las naciones*, Madrid, Vergara, 1993, p. 100.

⁶ J. A. SCHUMPETER, *Capitalismo, socialismo y democracia*, Madrid, Aguilar, 1968, pp. 153-154.

financiera y de autofinanciación les permitiría constituir equipos más amplios de I+D. No obstante, los trabajos más recientes concluyen lo contrario: tanto las empresas grandes como las pequeñas innovan cuando se encuentran con una estructura de mercado y condiciones interindustriales favorables⁷.

Pero no sólo se cuestiona lo que parecía ser un inescindible par (innovación/gran empresa), sino también otra idea generalmente admitida, a saber: su función creadora de empleo. La tendencia hacia la concentración creciente del empleo en las empresas de menor tamaño es un fenómeno que se viene observando con regularidad desde la década de los años 70 en los países industrializados. La industria española se diferencia por haberse incorporado a esta tendencia con cierto retraso temporal, pero coincide en su comportamiento con el resto de países de la OCDE. Recientes estudios demuestran que el ritmo de creación de empleo de las pequeñas empresas prácticamente duplica al de las grandes en tasa anual media —6,1 % en el primer caso frente al 3,7%— y estas diferencias se muestran mayores cuando hablamos de sociedades que inician su actividad⁸.

No obstante, frente a los rasgos anteriores la gran empresa sigue mostrando uno esencial: su estabilidad. La considerable movilidad existente entre las empresas de menor dimensión contrasta con la estabilidad que se observa en el extremo superior de la distribución de tamaños. En consecuencia, el sentido de la relación entre las entradas y salidas de empresas pone de manifiesto que las PYME operan en un medio comparativamente más competitivo que las empresas grandes. Aunque las estructuras de mercado tienden a presentar cierto grado de estabilidad, los cambios suaves en el extremo superior contrastan con los éxitos y fracasos que caracterizan la vida de las empresas pequeñas.

⁷ M. GUMBAU ALBERT, «Los determinantes de la innovación: el papel del tamaño de la empresa», *Información Comercial Española*, 1994, n.º 726, pp. 117-127. Un buen resumen del debate económico en esta materia puede hallarse en X. VENCE DEZA, *Economía de la innovación y del cambio tecnológico*, Madrid, Siglo XXI, 1995, pp. 163 a 171. Más recientemente, M. A. ALAEZ MARTÍNEZ, *Innovación y tamaño de empresa*, Madrid, Dykinson, 2001.

⁸ S. RUANO PARDO, «PYME y grandes empresas: características diferenciales frente a la creación y destrucción de empleo», *PEE*, 2001, n.º 89-90. Los resultados del referido estudio ponen de manifiesto que tanto la creación como la destrucción brutas de puestos de trabajo son más elevadas en las empresas de menor tamaño, siendo estas diferencias atribuibles, en parte, a la relación inversa existente entre la rotación empresarial y el tamaño.

A partir de los anteriores datos y de la afirmación de que la gran empresa es el mejor observatorio para detectar el innumerable conjunto de transformaciones que se operan en el ámbito de las relaciones laborales y, sin lugar a dudas, terreno de vanguardia a la hora de detectar las tendencias actuales en el ámbito de la negociación colectiva, nos proponemos analizar los nuevos contenidos de ésta en aquel conjunto de materias que forman la columna vertebral de nuestro sistema de relaciones laborales.

A tal fin, el campo de análisis del presente estudio delimita el concepto de gran empresa por referencia a dos factores: el número de trabajadores y por sus ingresos. A saber, consideraremos grandes empresas, a los efectos de este estudio, a aquellas que posean más de 500 trabajadores o que tengan ingresos anuales superiores a 45 millones de E [7500 millones de pesetas]. Con todo, es importante precisar que, hoy en día, las empresas que tienen más de 500 trabajadores constituyen excepción por su tamaño dentro del sistema productivo español y son, tan sólo, 1.164, frente a las 1.190 de 1.999, pérdida que puede reflejar la rapidez del proceso de concentración en las empresas mayores y el camino aún por recorrer en cuanto a redimensionamiento del resto de las unidades productivas se refiere. Desde la perspectiva económica, son cerca de 2000 las empresas españolas que facturan anualmente las cantidades citadas. Es evidente que las finalidades de este estudio nos obligan a efectuar una aproximación selectiva a esta materia centrandó el análisis únicamente en aquellas empresas que, dotadas de convenio propio, aportan novedades significativas dentro del cuadro de materias que hemos trazado.

El papel de la gran empresa en la definición de la estructura de la negociación colectiva resulta extraordinariamente importante. El hecho de que las mismas, normalmente, negocien fuera de los niveles supraempresariales se justifica, como es evidente, por la necesidad de desarrollar normas y procedimientos que atiendan a sus exclusivas necesidades. Ciertamente, «por su estructura y su capacidad económica, no precisan controlar las condiciones de trabajo que gravan a las otras y, en consecuencia, tampoco necesitan compartir con ellas el nivel de negociación»⁹. Pero, no obstante, no siempre la gran empresa negocia en solitario. Es evidente que, en nuestro país, im-

⁹ M. L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *La estructura de la negociación colectiva*, Valladolid, Lex Nova, 2000, p. 169.

portantes sectores de actividad como Construcción, Grandes Almacenes (El Corte Inglés, Carrefour, Eroski), Alimentación (Ebro Puleva), e incluso Químicas son ejemplos de negociaciones que integran en su seno a grandes empresas. Las razones de esta integración son diversas: económicas —menores costes—; poder de decisión; tradición, etc... En resumen, el balance que realizamos en las páginas siguientes viene marcado por la idea de que «son todas las que están, pero no están todas las que son».

2. NUEVOS CONTENIDOS ECONÓMICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS GRANDES EMPRESAS. LA EXPANSIÓN DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

2.1. Sistemas retributivos basados en el rendimiento del trabajador

La instauración de los sistemas de organización productiva fordistas llevó consigo el establecimiento de sistemas salariales que vinculaban la retribución con la obtención de un determinado ritmo de trabajo. En efecto, cuando el trabajador ejecuta su prestación con el ritmo prefijado obtendrá el salario mínimo que haya sido estipulado. Cuando lo supere, verá aumentadas sus ganancias. Surge, de este modo, lo que se ha denominado «salario variable por rendimiento», que se define como aquel sistema retributivo en que el trabajador percibe lo que jurisprudencia y práctica convencional han denominado «incentivos», «pluses de productividad», «primas de producción», cuya generalización se pone de manifiesto en un volumen importante de convenios de grandes empresas¹⁰. Ejemplo de esta línea de actuación pudiera serlo el XVI Convenio Colectivo de la empresa de Construcciones Aeronáuticas, S.A.¹¹ que regula un sistema de incentivos al que divide en tres bloques de aplicación. En

¹⁰ En general, sobre los problemas del cambio y permanencia de los tradicionales criterios de regulación de la materia salarial, nos permitimos remitir a J. R. MERCADER UGUINA, *Modernas tendencias en la ordenación salarial: la incidencia sobre el salario de la Reforma Laboral*, Pamplona, Aranzadi, 1996. Especialmente, sobre la materia analizada en el texto, M. S. HERRÁIZ MARTÍN, *Los complementos por mayor trabajo realizado: primas e incentivos*, Madrid, CES, 1997.

¹¹ BOC Madrid, 31/12/1999.

primer lugar, el bloque consolidado o fijo ligado al cumplimiento de la jornada anual. En segundo lugar, el bloque de objetivos. Este incentivo es determinado al principio de cada ejercicio y el importe a percibir estará en función de la consecución de los objetivos prefijados. El incentivo que retribuye el cumplimiento de objetivos consideramos que no constituye un complemento por cantidad o calidad. Además, el tercer bloque del sistema establece un incentivo por calidad, el cual sí mide la capacidad de producción y la utilización de los medios disponibles.

La gestión participada de la productividad y su vinculación con lo salarial aparece en ciertos Convenios, como en el caso del de empresa J. García Carrión, S.A.¹² en el que se crea una Comisión de la productividad, que se encarga del control de los listados de productividad facilitados por la empresa, comisión que debe reunirse quincenalmente con los representantes de la empresa al objeto de incorporar mejoras en la productividad. En esta línea, el Convenio Colectivo de la empresa Catelsa Cáceres, S.A.¹³ regula la creación de una Comisión, formada por la Dirección y el Comité de empresa, para la supervisión del sistema de valoración de la prima, estando asesorado el Comité por las centrales sindicales.

2.2. Salarios variables vinculados a los resultados empresariales. La retribución por objetivos

La mayoría de los Convenios Colectivos regula los requisitos necesarios para el percibo y devengo de la comentada retribución variable, siendo muy diversos los criterios establecidos a tal fin. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo de la empresa Alstom Transportes, S.A.¹⁴ utiliza como objetivo anual el índice de productividad, cuyo resultado se calcula atendiendo a la media de los índices mensuales que sirvieron de base para el cálculo de la prima de productividad. Para el Convenio Colectivo de la empresa DHL Internacional España, S.A.¹⁵, los objetivos constituyen el diferencial entre la facturación total de la compañía al final del ejercicio y la totalidad de los gastos de la explotación imputables a la empresa durante dicho

¹² BO Región de Murcia, 04/06/2002.

¹³ DO Extremadura, 16/08/2001.

¹⁴ BOE, 28/09/2000.

¹⁵ BOE, 10/03/2000.

periodo. El VIII Convenio Colectivo de la empresa Wagons-Lits Viajes, S.A.U.¹⁶ establece como objetivo un resultado porcentual del conjunto de las compañías. Ahora bien, el incentivo variable sólo será devengado por aquellas unidades productivas que hayan alcanzado un resultado propio positivo. En consecuencia, el importe del incentivo se calculará en función del resultado propio de la unidad y en función del resultado del grupo emisor. En el mismo sentido, el II Convenio Colectivo de la empresa CWT Viajes de Empresa, S.A.¹⁷.

Cuando se establezcan estos sistemas, la empresa tendrá la obligación de comunicar a los trabajadores cuáles son los objetivos cuyo cumplimiento generará el derecho al cobro de la retribución variable, así como del grado de cumplimiento a lo largo del período a tener en cuenta, caso del Convenio Colectivo para Praxair España, S.L., Praxair producción España, S.L., Praxair soldadura, S.L. y Praxair Euroholding¹⁸. En su mayoría, tendrán carácter anual, en cuyo caso se pagarán a años vencidos y, raramente, trimestral, como en caso del Convenio Colectivo de la empresa Centros de Neorestauración, S.A.¹⁹, perteneciente al sector de Hostelería y Turismo. Por otro lado, durante el ejercicio correspondiente, para devengar esta retribución, el trabajador habrá de mantenerse vinculado y en activo en la empresa de forma ininterrumpida, como exige el Convenio de Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.

El importe a percibir depende de los requisitos que la regulación convencional haya fijado para el devengo de este tipo de retribución. En ocasiones, los Convenios Colectivos establecen tablas de primas de objetivos en función de los resultados alcanzados. El incremento porcentual se corresponde directamente con un incremento de la cuantía de la prima a percibir. Otros Convenios Colectivos, como es el caso del de la empresa Láfarge Asland, S.A.²⁰, fabricante de cemento, y el de la empresa La Veneciana Bética, S.A.²¹, fijan el devengo de la prima de participación en los resultados de explotación en función de las ventas alcanzadas. Encontramos empresas en las que el importe del incentivo se establece como un porcentaje a apli-

¹⁶ BOE, 02/05/2001.

¹⁷ BOE, 10/01/2001.

¹⁸ BOE, 18/07/2002.

¹⁹ BOE, 27/07/2001.

²⁰ BO Comunidad Valenciana, 22/09/2000.

²¹ BOE, 22/03/2000.

car sobre el resultado propio obtenido, el cual siempre ha de ser positivo. Tal es el caso del II Convenio Colectivo de la empresa CWT Viajes de Empresa, S.A.²² y el VIII Convenio Colectivo de la empresa Wagons-Lits Viajes, S.A.U.²³, ya comentados o el de el Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Anónima El Águila²⁴ regula un incentivo a la productividad que se compone de dos partes, una fija y otra variable, ésta será de igual importe que la primera y se percibirá siempre y cuando se alcance el objetivo de productividad previsto. El Convenio Colectivo Interprovincial Fasa-Renault²⁵ fija una cantidad ligada al cumplimiento de objetivos. La característica más relevante de su regulación es el establecimiento de un umbral como objetivo más bajo, al objeto de favorecer el cobro de la prima por parte de los trabajadores. Esto es, en caso de alcanzar todos los objetivos, se devengará el 100 por ciento de la prima; de lo contrario, se percibirá el 90 por ciento de su importe.

2.3. Salario variable vinculado al desempeño y competencias del trabajador

Con el objetivo de ligar cada vez más la retribución con los resultados del trabajo del trabajador individualmente considerado o de éste en el seno de un equipo concreto, se han ido desarrollando en las grandes empresas sistemas de análisis y administración del desempeño de sus trabajadores. En aquellas empresas en que este sistema está establecido, la evaluación del desempeño se lleva a cabo por parte de cada mando con respecto a sus colaboradores, normalmente mediante la celebración de una o varias entrevistas anuales en las que ambas partes analizan los distintos aspectos del comportamiento y resultados del colaborador, proponiendo acciones de mejora, en su caso. Normalmente en las empresas en las que este sistema opera, el mismo es un instrumento al servicio de la política retributiva de la compañía —de cara a determinar la retribución variable del trabajador— siendo el trabajador remunerado en función del resultado obtenido en la citada evaluación.

En la mayoría de las empresas donde existe este sistema de valoración, la evaluación del desempeño de los trabajadores se realiza una

²² BOE, 10/01/2001.

²³ BOE, 02/05/2001.

²⁴ BOE, 19/09/2000.

²⁵ BOE, 27/06/2000.

vez al año y, en la generalidad de los Convenios, se fija con vistas a la promoción salarial, sin ser utilizada al objeto de determinar el derecho a un sistema de retribución. La evaluación del desempeño se lleva a cabo a través de una entrevista entre el empleado y su responsable jerárquico, caso del Convenio Colectivo de la empresa Centro de Telecomunicaciones y Tecnología de la Información. En el caso de que el informe del responsable sea negativo, será entonces cuando la Comisión paritaria creada por la normativa convencional entrará a valorarlo, siendo su decisión vinculante, como ocurre en el Convenio Colectivo de la empresa La Voz de Galicia, S.A.²⁶ Los factores a evaluar suelen ser la cantidad y calidad de trabajo, la capacidad de adaptación, la iniciativa, el espíritu de colaboración o la asiduidad. Por lo general, la negociación colectiva establece un sistema de puntuación y el trabajador será remunerado a partir de la obtención de una determinada cantidad de puntos. Así, por ejemplo, el V Convenio Colectivo de la empresa Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S.A.²⁷ tiene en cuenta tres factores, a saber: la complejidad y efectividad del trabajo realizado a lo largo del mes, así como la calidad del trabajo en función de las auditorías llevadas a cabo. La evaluación máxima de la suma de los tres elementos es de diez puntos. Ahora bien, el trabajador habrá de obtener una puntuación de cinco para proceder a la remuneración por tal concepto.

La evaluación del personal se clasifica en tres tipos. En primer lugar, la que tiene por objeto la mejora de la actuación del trabajador. En segundo término, la que tiene por objeto los rendimientos y objetivos, cuya finalidad es la fijación de incentivos directos e individualizados.

Y, por último, la que tiene por objeto los potenciales, cuya finalidad es la decisión sobre el cambio. Pocas son las empresas que utilizan el comentado sistema para retribuir a sus trabajadores. Esto no parece extraño, ya que los sindicatos pueden ver en la evaluación del desempeño un peligro para la seguridad en el trabajo y, por ello, se muestren recelosos para su implantación. Asimismo, la valoración individual de resultados supone un trato diferenciado entre los trabajadores, que conlleva una disgregación del grupo.

Los Convenios Colectivos que reconocen y remuneran los méritos unas veces lo hacen a través de una prima personal, como el V

²⁶ DO Galicia, 25/04/2002.

²⁷ BO Comunidad de Madrid, 31/12/1999.

Convenio Colectivo de la empresa Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S.A.²⁸ y, en otras, de un complemento de producción, como el Convenio Colectivo de la empresa Pirelli Neumáticos, S.A.²⁹ Los criterios utilizados para evaluar el desempeño de los trabajadores cuando la empresa utilice un sistema retributivo basado en los méritos quedan en manos empresariales, limitándose, así, el margen de control por parte de los representantes de los trabajadores en esta materia. Esta omisión ha sido planteada ante los Tribunales en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 febrero 2000, núm. 11/2000 y STS 15 de diciembre de 2000 (Ar. 2001/818). Especial atención merece prestar a los problemas de discriminaciones indirectas por razón de sexo que pudieran plantearse en relación con dichos sistemas, como anuncia la STSJ de Navarra, de 13 de febrero de 1998 (AS 5056).

No obstante, debemos tener en cuenta que los resultados de la evaluación del desempeño son utilizados en algunas empresas como mecanismo para retribuir a sus trabajadores. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo de la empresa Telefónica de España, S.A. U establece planes de incentivos ligados a la consecución de objetivos, que en el caso de ser individuales estarán ligados a la evaluación del desempeño para su distribución. Asimismo, el 11 Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Servicios Móviles, S.A.³⁰ aprovecha la evaluación para fijar incentivos en función del cumplimiento de objetivos, cuya percepción se vincula a la obtención de la valoración máxima del desempeño. Por último, encontramos Convenios que aprovechan el sistema para la promoción y progresión salarial del trabajador, entre ellos Antena 3 de Televisión, S.A.; Canal Satélite Digital, S. L.; Iberia, LAE y su personal de tierra³¹.

2.4. Remuneración por competencias

Muchas empresas han incorporado la gestión de recursos humanos basada en la competencia laboral como una herramienta para

²⁸ BO Comunidad de Madrid, 31/12/1999.

²⁹ BOE, 20/10/1999.

³⁰ BOE, 25/06/1998.

³¹ V Convenio Colectivo de la empresa Antena 3 de Televisión, S.A. (BOE, 28/07/1999); I Convenio Colectivo de la empresa Canal Satélite Digital, S.L. (BOE, 29/02/2000); XV Convenio Colectivo de la empresa Iberia, LAE y su personal de tierra.

mejorar la productividad y mantener un clima positivo en las relaciones con sus colaboradores. La justificación de estos sistemas se encuentra en el intento de mejorar los niveles de productividad y competitividad mediante la movilización del conocimiento y de la capacidad de aprender de la organización. Se hace evidente, así, la tendencia de revalorización del aporte humano a la competitividad organizacional.

Tradicionalmente, la retribución del personal ha estado en función de aspectos como la antigüedad o el reconocimiento de débiles diferencias en las evaluaciones de rendimiento, pero esta inversión podría ser más rentable recurriendo a la remuneración basada en competencias; esto supondría, por ejemplo, una remuneración relativa a los conocimientos, a las habilidades, a la experiencia o a la contribución efectiva en el logro de los objetivos del negocio en términos de resultados tangibles. La compensación basada en competencias sugiere que un empleado reciba un salario mayor en tanto que esté más capacitado para desempeñar un mayor número de funciones dentro de una empresa, lo cual se hará, sin duda, más valioso para la persona y, además, le será compensado.

Por otro lado, el XXIII Convenio Colectivo de empresa para la fábrica de la Cartuja de la Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A.³² establece un complemento retributivo en el que se tiene en cuenta, por un lado, los méritos del trabajador y, por el otro, la productividad. Por ello, el Convenio considera este plus variable progresivo como un complemento de carácter personal. Los principios que rigen la comentada partida salarial son la experiencia y adiestramiento adquiridos por el paso del tiempo en la empresa, la formación profesional continua y el intercambio de experiencias entre los trabajadores y, por último, el cumplimiento del sistema de organización de trabajo como vehículo de incrementar la productividad eficientemente. La percepción del plus progresivo dependerá de la consecución de los siguientes objetivos: por un lado, la asistencia a los planes de formación profesional continua establecidos y, por otro lado, el logro de una implementación eficiente del sistema de organización del trabajo. A lo largo del tiempo de permanencia en la empresa, el plus irá aumentando progresivamente en función de la adquisición de experiencia y adiestramiento del trabajador.

³² BOP Zaragoza, 16/01/2001.

2.5. Nuevos sistemas de participación en beneficios

Dentro de este esquema empresarial basado en los principios de gestión participativa y, en concreto, en su vertiente retributiva, aparecen los sistemas salariales destinados a estimular la participación y el compromiso de los empleados mediante la política retributiva. Los mismos pueden agruparse en dos fórmulas: los sistemas que establecen una relación directa entre la retribución del trabajador y su participación en las mejoras de productividad colectiva (Gain Sharing) y los de participación en los beneficios propiamente dichos (Profit Sharing) o sistemas indirectos de participación en beneficios a través de la retribución por objetivos de grupo (goalsharing). Ambos sistemas tienen en común su caracterización como modelos de remuneración variable, basados en parámetros objetivos, diseñados para repartir una bonificación obtenida como consecuencia de una mejora en el desempeño colectivo de un grupo de empleados³³.

Es cierto, sin embargo, que las viejas inercias de la negociación colectiva en esta materia se continúan manteniendo al observarse que en numerosos Convenios Colectivos se utiliza la denominación «participación en beneficios» para referirse a una paga extraordinaria de cuantía fija o variable que mantiene un mínimo de garantía retributiva para el caso de no cumplir los objetivos preestablecidos. Así, se observa una cierta generalización de los sistemas de participación en beneficios en los convenios empresariales con variada tipología en cuanto a su devengo.

2.5.1. *Alteraciones en los sistemas tradicionales de participación en beneficios*

El sistema de participación en los beneficios consiste en la distribución de un porcentaje del beneficio empresarial entre los empleados de la compañía. El fin perseguido por el mismo es hacer coincidir los intereses de los empleados con los de los propietarios del capital, al quedar sus beneficios determinados proporcionalmente al resultado anual de la organización al objeto de incitar al incremento de la productividad. Podemos encontrar varias modalidades dentro de este tipo de retribución en función del colectivo al que se dirija,

³³ Extensamente, M. OSORIO, P. TOVAR y A. FORNIELES, *Participación en los beneficios: cómo vincular los intereses de los accionistas y empleados mediante la retribución variable*, Bol. AEDIPE, 1997, junio, p. 35.

ya sea al equipo directivo y, por tanto, delimitado a un grupo reducido de miembros de la empresa, ya sea a la mayoría de la plantilla.

Los Convenios Colectivos examinados que recogen la presente fórmula retributiva establecen su devengo para todos los trabajadores de la empresa, aunque para ello deben reunir algunas condiciones. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo de la empresa Danone, S.A. requiere contar con una antigüedad en la empresa de, al menos, nueve meses continuos en el ejercicio de referencia³⁴. El Convenio Colectivo de Opel España de Automóviles, S.A.³⁵ exige que los beneficiarios hayan permanecido ininterrumpidamente de alta en la empresa a lo largo del año en que se vaya a tomar en cuenta para calcular la retribución. En cualquier caso, requisito sine qua non es el alta en el momento en que se practica la liquidación. En el año 2001, la compañía Mercadona distribuyó con cargo a los beneficios del ejercicio anterior dos mensualidades entre los empleados que superaron una prueba de evaluación; para ello debían contar con una antigüedad de cinco años en la empresa

Desde el punto de vista del momento de su abono, también pueden existir distintas modalidades de participación en beneficios, en función de que se perciba una vez al año o al final de la vida laboral. El último supuesto está pensado para la fidelización de los empleados, ya que perderán sus derechos en el caso de que abandonaran la empresa. En nuestro país, este último modelo no está contemplado. Alguna similitud existe con los planes de pensiones, pero en ningún caso aparecen vinculados a un sistema de participación en los beneficios de la compañía. Se aproxima bastante, sin embargo, la fórmula contemplada en el Convenio Colectivo de la empresa Danone, S.A.³⁶, supuesto en el que encontramos una relación directa entre el exceso de beneficios de la compañía y el plan de pensiones, al establecer que el importe máximo individual a percibir en concepto de participación en los beneficios en ningún caso superará una mensualidad, destinándose el exceso resultante a un plan de pensiones.

En los convenios de ámbito empresarial, se observa una cierta generalización con variada tipología en cuanto al devengo. Generalmente, el sistema de participación en los beneficios se centra en la mejora de los resultados globales de toda la organización y asegura

³⁴ BOE, 21/07/2000.

³⁵ BOP Zaragoza, 28/06/2001.

³⁶ BOE, 21/07/2000.

la viabilidad financiera del sistema, ya que el pago sólo se realiza después de la existencia de un beneficio contable. El importe se mide en función de los beneficios empresariales del año anterior al que se devenga, por lo que se tienen en cuenta los salarios de dicho año y no los del año en que se efectúa el pago. Para calcular el montante se desarrolla una fórmula de distribución desde la primera peseta de beneficios o bien a partir de una determinada cantidad o porcentaje de éstos. El Convenio Colectivo de la empresa Petroquímica Española, S.A. (PETRESA) fija una fórmula que consiste en aplicar un porcentaje al coeficiente alcanzado teniendo en cuenta el complemento retributivo fijo que corresponda a cada trabajador³⁷. De tal forma, se determina la cantidad resultante de la que se descontará el porcentaje de absentismo del trabajador con una ausencia superior al 4 por ciento, al objeto de establecer el importe bruto por este concepto. Una fórmula de cálculo más elaborada es la recogida por el Convenio Colectivo de la empresa Danone, S.A.³⁸ En este caso, habrá un reparto de beneficios siempre y cuando se supere el 5 por ciento de éstos. El importe a distribuir se calcula en función del porcentaje resultante de dividir el resultado de explotación neto entre la cifra de negocio neta.

La participación en beneficios puede venir condicionada al montante del dividendo abonado a los accionistas. Así, por ejemplo, el V Convenio Colectivo de la empresa Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S.A. establece que cuando el dividendo bruto que acuerde repartir la Junta General exceda del 10 por ciento del capital, cada trabajador percibirá la cantidad equivalente a un cuarto de salario base³⁹.

2.5.2. *Participación en las mejoras de la productividad*

La retribución basada en la participación en los resultados de la empresa por las mejoras de la productividad consiste en determinar una masa retributiva por grupo, ya sea un colectivo, un departamento o una sección. La característica es que dicha masa estará basada en los ahorros obtenidos como consecuencia de las mejoras de productividad.

En el examen de la muestra de Convenios Colectivos no hemos encontrado ningún concepto retributivo de estas características, salvo

³⁷ BOE, 11/02/2000.

³⁸ BOE, 21/07/2000.

³⁹ BOC Madrid, 31/12/1999.

el porcentaje que algunas empresas destinan al fondo de ahorro por sugerencias. Las ideas aplicadas por un trabajador, las cuales deben estar dirigidas a mejorar los productos, servicios y procesos de trabajo, le permitirán tener derecho a la prima o premio de participación en dicho fondo. Así, por ejemplo, el artículo 71 del Convenio Colectivo de la empresa Opel España de Automóviles, S.A.⁴⁰ establece que el 40% de los ahorros netos obtenidos irá destinado a un fondo de ahorro por sugerencias. El sistema persigue la motivación del grupo hacia el esfuerzo colectivo con el objetivo de alcanzar las metas que persigue la organización, al tiempo que estimula la mejora continuada favoreciendo el trabajo en equipo, ya que la prima se determina teniendo en cuenta el ahorro bruto anual obtenido como consecuencia de la idea aportada por el trabajador.

Normalmente, los Convenios Colectivos regulan esta participación sólo para aquellos individuos o colectivos que emiten la idea original. Sin embargo, curiosamente, el mencionado Convenio Colectivo de la empresa Opel España de Automóviles, S.A.⁴¹ destina un porcentaje de los ahorros netos a todos los trabajadores de la compañía mediante una prima lineal, con independencia de que hayan aportado sugerencia alguna.

2.5.3. *Retribución por objetivos de grupos*

Como decíamos, es éste un esquema de retribución variable diseñado para compartir determinados objetivos con un grupo de empleados (semejante a un sistema de incentivos). Se trata de medidas vinculadas a la calidad y productividad. Su distribución es igual entre todos los empleados en un importe fijo o como porcentaje sobre la retribución base. Ejemplo de estos sistemas se pueden hallar en el Convenio Colectivo de Alstom Transportes, S.A.⁴², en el que la correspondencia que se establece entre la retribución a percibir y el cumplimiento de los objetivos se liga al condicionante de alcanzar una cifra de absentismo medio anual inferior a un determinado tanto por ciento o, como en el caso de BP Oil España⁴³, que la empresa arroje beneficios.

⁴⁰ BOP Zaragoza, 28/06/2001.

⁴¹ BOP Zaragoza, 28/06/2001.

⁴² BOE, 28/09/2000.

⁴³ BOE, 24/08/2000.

3. CRISIS EMPRESARIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los procesos de transformación que viven las grandes empresas han obligado en los últimos tiempos a la negociación colectiva a ocuparse de diversos aspectos vinculados con el régimen jurídico de los despidos económicos. La determinación, de las causas que justifican el recurso a fórmulas extintivas, el reforzamiento de las garantías procedimentales establecidas legalmente o el establecimiento de medidas alternativas a la extinción son algunos de los núcleos en los que viene centrándose la negociación colectiva⁴⁴ y, más en particular, la de las grandes empresas.

3.1. Contractualización de las causas de extinción

El establecimiento de los motivos que justifican el acto extintivo a través de la negociación colectiva pudiera hallar su antecedente en el Acuerdo de Estampaciones Sabadell, S.A. de 2 de febrero de 1996, en el que se toma en consideración el «volumen de facturación» estableciendo un porcentaje de reducción, que oscila entre el 15 % y el 25 %, a partir del cual se entiende concurrente la causa económica. En otros casos, el parámetro de referencia sobre el que debe aplicarse el porcentaje se establece a partir de procedimientos diversos: concretando cuantitativamente el volumen de facturación, introduciendo una fórmula para calcularlo (promedio de facturación de los últimos doce meses, por ejemplo), etc. Otras circunstancias que también se toman como referente para concretar la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción son: la «bajada en la carga de pedidos», como en el caso del Acuerdo de Frapè Behr —empresa del sector de construcciones mecánicas con 1200 trabajadores—; la variación del «marco de referencia» que expresa la relación entre la carga de trabajo y la plantilla de la empresa, parámetro gestionado por una Comisión de Seguimiento paritaria (Acuerdo de Montesa-Honda, S.A. para su centro de Esplugues de Llobregat); o «una disminución del volumen de producción de vehículos de la cadena de montaje de SEAT durante el último mes vencido por debajo del umbral de 60 vehículos/hombre/día/tumo y no tenga la empresa constancia documental de la inmediata recuperación del

⁴⁴ Un riguroso estudio de todos estos nuevos contenidos de la negociación colectiva puede hallarse en J. M. SERRANO, «El despido por causas empresariales en la negociación colectiva», *RDS*, 2001, n.º 14, pp. 217 a 238.

umbral de producción antes indicado» (Desarrollo y Explotación de Áreas Logísticas Stockauto, S.A). En algunas ocasiones, se delimita temporalmente la extensión de la disminución en el volumen de facturación, con lo cual se están estableciendo las barreras entre las causas empresariales suspensivas y extintivas. Así, por ejemplo, el Acuerdo de Pont, Aurell i Armengol, S.A, señala que: «a los efectos de lo contemplado en el art. 51 y 52 ET, se entenderá que concurren causas económicas o de producción, cuando exista una reducción en la facturación mensual promediada de los 12 meses anteriores de un 20 % y que dicha reducción se mantenga durante un período superior a los tres meses»⁴⁵.

En línea con lo anteriormente expuesto, empresas importantes han entrado a delimitar las causas de extinción por vía convencional; tal es el caso del Convenio Colectivo de la empresa Fabricación de Automóviles Renault España, S.A (Fasa-Renault)⁴⁶; el Convenio Colectivo de la empresa Neumáticos Michelin, S.A.⁴⁷; el Convenio Colectivo de Compañía Logística de Hidrocarburos, CLH, S.A, o el Convenio Colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S.A.⁴⁸

3.2. Aspectos procedimentales de los despidos por causas empresariales

La negociación colectiva en esta materia ha introducido interesantes variables de corte garantista en el régimen legalmente establecido imponiendo, en algunos casos, la exigencia de negociaciones previas. Ello se establece, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de la empresa Funditubo, S.A.⁴⁹, en el que se establece que para llevar a cabo las extinciones por la vía del art. 52 c) LET se deberá abrir un periodo de consultas de, al menos, veinte días para permitir que los representantes legales de los trabajadores puedan negociar la búsqueda de medidas sustitutorias o atenuantes de las consecuencias que las extinciones ocasionan a los trabajadores perjudicados.

En otros casos, el incremento de garantías pasa por aumentar la información a la que legalmente acceden los trabajadores, o los re-

⁴⁵ Las referencias se toman de www.ceveal.com.

⁴⁶ BOE, 27/06/2000.

⁴⁷ BOE, 3/07/2001.

⁴⁸ BOE, 26/12/2002.

⁴⁹ BOE, 25/10/2000.

quisitos procedimentales legalmente previstos en el art. 51 LET e incluso a elevar el nivel de vinculabilidad de la decisión adoptada por los representantes legales de los trabajadores durante el periodo de consultas, permitiéndose únicamente las extinciones cuando se alcanza acuerdo, como en el caso del Convenio Colectivo de la empresa Equipos Nucleares S.A.⁵⁰ De acuerdo con el referido convenio: «se configura como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo. En este sentido, la empresa se compromete a no adoptar, durante su vigencia, medidas de extinciones de contratos por causas tecnológicas o económicas que no hayan sido previamente pactadas con los representantes de los trabajadores, salvo lo dispuesto en el punto 3 del presente apartado». El referido Convenio prevé un sistema de resolución de los conflictos que se pudieran producir durante su tramitación. De este modo, «dicho expediente será negociado con el Comité de Empresa durante el período de cinco días. Si transcurrido este plazo no se hubiese llegado a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión de Resolución de Conflictos, prevista en el art. 20.1 del presente Convenio, que lo debatirá durante un período de cinco días. Si en este caso tampoco se alcanzase un acuerdo, se llevará al Árbitro previsto en el mencionado apartado, que resolverá en un plazo máximo de cinco días. El acuerdo o arbitraje que se alcance en cualesquiera de las tres fases, será remitido, para su homologación, a la Autoridad laboral». En la misma línea se sitúa el Convenio Colectivo de la empresa Repsol Petróleo S.A.⁵¹, a tenor del cual en caso de despido colectivo «deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las discrepancias que hubieran surgido durante el periodo de consultas, si así lo exigiera, al menos, una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales».

En otros supuestos, las partes sociales se limitan a ampliar los requisitos procedimentales legalmente previstos para las extinciones fundadas en el art. 52.1.c) LET. Buen ejemplo de este modo de actuar es el Convenio Colectivo de la empresa Grupo Cruzcampo⁵², al establecer que con carácter previo a la notificación a los trabajadores del despido basado en causas objetivas regulado en la legislación vigente, la empresa está obligada a: A) Notificar por escrito al Comité de Empresa o Delegado de Personal y al Delegado Sindical en caso de que el trabajador estuviera afiliado, la medida que va a

⁵⁰ BOE, 26/12/2002.

⁵¹ BOE, 22/11/1999.

⁵² BOE, 23/09/2000.

adoptar, sus fundamentos y documentos en los que se justifique la pretensión. B) Conceder un plazo de setenta y dos horas laborales desde dicha notificación, para el citado Comité de Empresa o Delegado de Personal y el Delegado Sindical que emitirá informe al respecto que no tendrá el carácter de vinculante. C) Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo. D) El incumplimiento por parte de la empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido.

3.3. Los «planes de empleo» como instrumentos de gestión del empleo

Las medidas alternativas y de acompañamiento de las extinciones conforman, de acuerdo a la legislación vigente, el denominado «plan social» (art. 51.4 LET y 6.1.c) RD 43/1996, de 19 de enero)⁵³. La empresa Ericsson S.A.⁵⁴, empresa relevante en el sector de las telecomunicaciones, con una plantilla de 3700 trabajadores, adopta una definición de «plan social», a tenor de la cual se entiende por tal «el Plan Social consiste en un conjunto de medidas que pretenden, mediante soluciones no traumáticas y de carácter voluntario, que se pueda adecuar la plantilla de «Ericsson, S.A.» a la evolución tecnológica y desarrollo del mercado. Este Plan Social así definido, abarcará cuantas soluciones y medidas acuerden las partes firmantes del presente pacto, en la Comisión de Seguimiento instituida en el punto 3.1.1 del presente documento y comprenderá tanto soluciones que se revelaron útiles en procesos anteriores en «Ericsson, S.A.» como aquellas otras nuevas que respondan más adecuadamente a la situación de nuestra plantilla».

Dichos planes contienen medidas de gestión de los excedentes de plantillas afectados por la norma colectiva, en tanto que conocen las decisiones que adoptará el empresario antes de que acontezca una situación económica negativa o de inviabilidad en la empresa. Así se manifiestan expresamente algunos de los convenios revisados; en concreto, los Convenios Colectivos de las empresas: Fabricación de Automóviles Renault España S.A. (Fasa-Renault)⁵⁵, Anexo X. Competi-

⁵³ Un detallado análisis de esta materia puede verse en J. M. SERRANO GARCÍA, *El plan social en los despidos colectivos*, Valladolid, Lex Nova, 2002.

⁵⁴ BOE, 25/08/1998.

⁵⁵ BOE, 27/06/2000.

tividad y empleo. 2. Supresión de expedientes de regulación: La Dirección de la empresa se compromete a no aplicar expedientes de regulación de empleo (suspensión de contratos), sin antes haber hecho uso de la bolsa de horas colectiva y/o individual. No obstante, si por causas excepcionales (económicas, teóricas, organizativas o de producción) fuera necesario la aplicación de los E.R.E., se reunirá el Comité Intercentros para agotar previamente todas las posibilidades en la busca consensuada de alternativas que eviten la aplicación final de los mismos). Los planes sociales se ocupan de favorecer el empleo de los trabajadores, ya sea gestionando anticipadamente el empleo en la empresa a través de medidas preventivas de las situaciones de riesgo para la plantillas u ordenando las medidas a adoptar por el empresario en caso de necesarias reestructuraciones de plantilla. En la misma línea cabe situar los convenios de empresas como Allianz, Seguros y Reaseguros, S.A.⁵⁶ o el de la Empresa Central Nuclear de Almaraz⁵⁷.

Con este fin, en el Convenio Colectivo de Neumáticos Michelin, S.A.⁵⁸ se garantiza la competitividad de la empresa sin reducir puestos de trabajo, analizando y estudiando la aplicación en su ámbito de distintos mecanismos, en orden a: 1) Promover la limitación del uso de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria. 2) Impulsar la generación de nuevos empleos o/y facilitar el mantenimiento de los existentes, utilizando los mecanismos de flexibilidad acordados en el marco del contenido de este Convenio y aquellos que pudieran pactarse en el futuro como medio de facilitar la utilización de los recursos humanos de un modo más racional, adaptándolo a las necesidades del mercado. 3) Propiciar el rejuvenecimiento de la plantilla para facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo y como medio de asegurar el futuro de la empresa. 4) Hacer un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación existentes, como fórmula de incorporación de nuevos colectivos al mundo laboral.

Finalmente, en algunos de estos Planes de empleo se establecen políticas concretas de gestión de los excedentes de mano de obra cuando deban acometerse los referidos procesos de reestructuración empresarial. En esta línea cabe situar el plan de empleo previsto en el Convenio Colectivo de la empresa Telefónica S.A.U.⁵⁹ que establece expresamente que la empresa deberá agotar todos los medios

⁵⁶ BOE, 18/09/2000.

⁵⁷ BOE, 17/01/2002.

⁵⁸ BOE, 3/07/2001.

⁵⁹ BOE, 02/07/2001.

a su alcance para posibilitar que la adecuación de la plantilla pueda conseguirse con el menor impacto para las personas y realizará los máximos esfuerzos para que aquellos empleados que, por cualquier circunstancia tecnológica, económica, técnica, organizativa o de producción, resulten disponibles sean recolocados en otros puestos de trabajo en su ámbito, habilitando, cuando sea preciso, los medios normativos que permitan la readaptación a las nuevas funciones. Con el fin de alcanzar estos objetivos, dicho convenio especifica las vías alternativas a las que podrán acogerse los trabajadores —recolocaciones con y sin traslado de domicilio y modificación de funciones— y las condiciones tanto de acceso como de mantenimiento en el nuevo puesto de trabajo. En el sector de Químicas, algunas grandes empresas recurren al fomento de determinadas fórmulas contractuales con el objetivo de no tener que recurrir a fórmulas traumáticas. Uno de estos actos es el de Rhodia, en el que se ha aplicado de forma colectiva, como antes en Michelin⁶⁰, la figura del contrato de relevo para proceder a un rejuvenecimiento pactado de la plantilla.

3.4. Compromisos de mantenimiento del empleo

En algunos convenios pueden encontrarse expresas declaraciones por las que la partes adquieren el compromiso de considerar el despido como última ratio, comprometiéndose a evitar o retrasar esta solución como medida para afrontar las situación de crisis económica o de inviabilidad. En algunos convenios, las partes sociales acuerdan medidas que directamente impiden el recurso empresarial a la vía extintiva, garantizando, en su grado máximo, la estabilidad en el empleo de toda la plantilla. En este sentido se pronuncia el Convenio Colectivo de empresas como: Aceites Coosur; Enagas, S.A., Grupo Axa. Telefónica, S.A. U, Ericsson S.A., Siemens Nixdorf Sistemas de Información, S.A., o Michelín, SA. En el caso de la empresa Siemens Nixdorf Sistemas de Información, S.A., se pacta esta garantía de empleo pero, además, se compromete a extenderla a toda la sociedad si ésta alcanza unos beneficios determinados⁶¹.

Desarrollando y concretando la aplicación del art. 15 del Convenio General de la Industria Química, en el pacto de Solvay se define la plantilla operativa y se establece un sistema de contratación en base

⁶⁰ BOE, 3/07/2001.

⁶¹ BOE, 05/03/2001.

a la misma. En el de Logex se acompaña la definición de la plantilla operativa con el compromiso de que siempre un mínimo de su 80% será con contrato indefinido, así como el uso de ETTs limitado a trabajos auxiliares de corta duración. En el convenio de Vidriera Rovira se establece también la plantilla operativa mínima, sin que se pueda cubrir con trabajadores de ETT. Pero a este tipo de cláusulas no son ajenas otros sectores de actividad. En concreto, el Convenio Colectivo de la empresa Sol Meliá, S.A.⁶² introduce una cláusula de compromiso de empleo a tenor de la cual: «durante la vigencia del Convenio, la plantilla del hotel estará compuesta por los siguientes porcentajes: 70% de trabajadores fijos y fijos discontinuos, como mínimo; 30% restante la empresa podrá hacer uso de las distintas modalidades de contratación vigente. Semestralmente la Comisión Paritaria se reunirá para analizar los datos correspondientes al período precedente».

Finalmente, buscando las ventajas de la descentralización, pero intentando paliar sus inconvenientes (duplicación de recursos, poca comunicación y/o cooperación interdisciplinaria, etc.), aparece la organización matriz, que contempla dos o más dimensiones: por ejemplo, desde el punto de vista del producto y del mercado, por un lado, y desde el plano funcional, por el otro. La matriz puede darse con reglas de funcionamiento clásicas, tradicionales, o con reglas de funcionamiento de mercado que se han denominado acuerdos «defensivos»⁶³ —dado el carácter restrictivo con que abordan el fenómeno que analizamos— o los de ámbito supraempresarial —o interempresarial—, aplicables en una concreta demarcación territorial. Entre ellos, cabe destacar el significativo caso del acuerdo suscrito en 1999 entre Sony España-Barcelona Plant y el comité de empresa, en el que se definen, con precisión, las tareas del proceso que han de desarrollar los trabajadores de dicha empresa y aquellas otras susceptibles de externalización, junto con otros extremos relativos a las condiciones laborales del personal de las empresas contratistas; además, tal acuerdo pretende garantizar ciertos derechos de tal personal en los supuestos en los que la utilización de la contrata sea posible. En la misma línea se sitúa el convenio colectivo de la empresa Philips Iberica⁶⁴, que

⁶² DO Generalitat de Catalunya, 23/11/2001.

⁶³ R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo*. AA.VV., *Cuestiones actuales sobre negociación colectiva. XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 2002, p. 52.

⁶⁴ BOE, 11/02/2000.

establece el compromiso de la empresa de no recurrir a la subcontratación de trabajos, en cualquiera de sus formas, en tanto exista personal fijo en expectativa de destino. A tal fin, establece que «la Dirección facilitará a los representantes de personal la información que soliciten sobre esta materia y se crearán Comisiones de Trabajo para analizar esta problemática». En el de Cromogenia Units (CUSA), empresa del sector Químico, se acuerda la no subcontratación de actividades relacionadas con la producción directa.

4. EL IMPULSO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU VINCULACIÓN A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS

Es indudable que la formación es una condición sine qua non de un uso más eficiente de la fuerza de trabajo⁶⁵. En otras palabras, es una variable que sirve como un particular tipo de ajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra motivado por los cambios ocupacionales.

La adaptación de los trabajadores a los nuevos requerimientos productivos cuando se produzcan transformaciones de una cierta entidad pasa por la introducción de variaciones importantes en los contenidos ocupacionales a desempeñar por aquéllos, que pueden provenir del desarrollo de las mismas funciones con unas técnicas o formas de prestación distintas a las anteriormente utilizadas o, en su caso, del ejercicio de unos cometidos que nada tienen que ver con los habituales. De ahí que la importancia estratégica de la formación ha sido reconocida reiteradamente, en los muy distintos documentos y formulaciones efectuados sobre la materia, tanto desde un plano general como desde la constatación de la indudable interdependencia entre la formación y la introducción de las innovaciones tecnológicas. Así, las nuevas necesidades de formación encuentran respuesta en la aparición de nuevos sistemas formativos, como el e-Learning, basado en el acceso de los trabajadores a la formación a través de la red, que aprovecha la potencia de la tecnología en la adquisición de conocimiento just in time. Establecimiento, en suma, de sistemas de formación más rápidos y más flexibles, sin restricciones espacio temporales⁶⁶.

⁶⁵ Sobre la relación entre flexibilidad del mercado de trabajo y la formación, véase J. ROJOT el volumen, coordinado por él, *Formación profesional y sistema productivo*, FEDEA. Madrid. 1991.

⁶⁶ M. TORÁN LORENTE, «El impacto de las nuevas tecnologías en la formación y el desarrollo de las personas», *Capital Humano*, 2000, n.º 136, pp. 65

La regulación por la negociación colectiva empresarial de la materia formativa reviste una gran variedad de formas que van desde las cláusulas genéricas sobre el reconocimiento del valor de la formación hasta planes y procedimientos detallados y planteamientos integrales, lógicamente en grandes empresas. En efecto, la negociación colectiva de las grandes empresas comienza a plantearse la formación con una perspectiva integral, con independencia de que regulen la totalidad de aspectos enunciados. La formación «constituye un derecho y una obligación para el trabajador y es base para su propia realización humana y la competitividad de los centros», señala el Convenio Colectivo de la empresa Izar Construcciones Navales, S.A.⁶⁷, primera empresa española en construcción naval (11.162 trabajadores) resultado de la fusión de Astilleros Españoles y de la E.N. Bazán. Dentro de esta línea de fomento de la formación como instrumento ineludiblemente ligado a la defensa de la empleabilidad del trabajador se sitúan los convenios de empresas tan significativas dentro de la estructura industrial de nuestro país como: CASA, S.A., Telefónica, Servicios Móviles, S.A., Iberia y su personal de tierra, la ONCE, Renault, Fujitsu o Danone. Como expresamente recoge el Convenio de Iberdrola⁶⁸, la formación, a la vez que dotar de flexibilidad a la organización, «posibilita el desarrollo continuo y la motivación de los empleados mediante la formación y el «progreso profesional».

Mayoritariamente los convenios de grandes empresas manifiestan reconocer la importancia de la formación en la empresa desde múltiples perspectivas, pero suelen vincularla a las necesidades concretas de la empresa y del puesto de trabajo. La trayectoria laboral de una persona ya no se concibe como la aplicación, meramente actualizada, de los conocimientos adquiridos gracias a la enseñanza reglada inicial. Algunos convenios valoran especialmente la realización de cursos para la promoción profesional, e incluso para una eventual reinserción del trabajador. En esta línea se sitúa el convenio de la empresa Gas Natural⁶⁹ o el del Atlantic Cooper, S.A.⁷⁰, a tenor del cual: «ambas partes firmantes consideran la formación como factor básico del desarrollo individual y colectivo de la empresa».

a 67. También, J. FERNÁNDEZ y N. DURÁN, «La formación y las nuevas tecnologías», *Capital Humano*, 2000, n.º 136, pp. 56 a 59.

⁶⁷ BOE, 14/03/2002.

⁶⁸ BOE, 20/08/1998.

⁶⁹ BOE, 27/03/2001.

⁷⁰ BO Huelva, 21/12/2000.

Apoyo incondicional a lo formativo que se manifiesta en el hecho de que «la formación se desarrollará, preferentemente, en horas de trabajo y si, por necesidades de servicio, tuviera que desarrollarse fuera, se abonará al trabajador afectado un complemento por hora invertida». Por su parte, el convenio colectivo de Construcciones Aeronáuticas, S.A.⁷¹ incide en la necesaria cualificación del trabajador polivalente a través del establecimiento de una formación permanente y generalizada en la empresa.

Los referidos convenios contienen generalmente el compromiso de potenciar el reciclaje y la participación en cursos de formación, el estudio de la incidencia de los cambios tecnológicos, la participación de los representantes sindicales, la constitución de comisiones específicas, objetivos de formación y su reflejo en Planes de Formación o concretan las facilidades para la realización de estudios. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo de la empresa Allianz, Seguros y Reaseguros⁷², cuarta empresa en volumen de facturación (1.507 millones de E) y tercera en número de empleados (2.154 trabajadores) en el sector de seguros en España, declara: «considerada por ambas partes como factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores y para aumentar su competitividad en la empresa, contribuyendo a la adaptación a los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad. A estos efectos, se acuerda: a) Constituir una Comisión Paritaria de Formación; b) Establecer acciones continuas de formación para toda la plantilla inscritas en el Plan Anual de Formación; c) Destinar anualmente el 1% de la masa salarial de la empresa a formación. En este contexto, la inversión en formación se considera como un aspecto clave de la gestión empresarial, tendiendo las empresas a incrementarla. En Francia, por ejemplo, la ley obliga a destinar el 1,5% de la masa salarial a formación.

Un número significativo de convenios adopta una regulación de la formación que, aunque sin plantearla como un importante factor en la organización del trabajo en la empresa, parte de la necesidad de organizarla acordando la creación de Comisiones específicas o atribuyendo a otras comisiones creadas la intervención en la organización de la formación. Algún convenio, como el de la empresa Noroto, S.A.⁷³, indica que la organización del trabajo «nunca podrá perjudicar la formación profesional». Otros expresan la necesidad de

⁷¹ BOE, 29/02/2000.

⁷² BOE, 18/09/2000.

⁷³ BOE, 16/02/2001.

formación a fin de implantar un modelo organizativo flexible o la posibilidad de adoptar un sistema de organización del trabajo que facilite la formación de los trabajadores o la necesidad de complementar los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones con una política de formación. El desarrollo de la competencia y progresión profesional está basado en cuatro pilares: a) el desarrollo profesional de cada persona; b) el desempeño eficaz de diferentes tareas; c) la gestión de carreras; d) un plan de formación personalizado, si tomamos como ejemplo el Anexo al Convenio Colectivo de Citroen Hispania, S.A.⁷⁴

5. CUALIFICACIÓN, MULTIFUNCIONALIDAD Y POLIVALENCIA

5.1. Cambios tecnológicos y sistemas de clasificación de los trabajadores

Los sistemas post-tayloristas han ido evolucionando hacia un modelo en el que la flexibilidad numérica o cuantitativa (es decir, el tiempo de trabajo variable) y la flexibilidad funcional (o multifuncionalidad de los empleados) están estrechamente ligadas. La anterior idea se ve reforzada por el cambio que se está produciendo en los últimos tiempos como consecuencia, también, de la transformación en los perfiles profesionales vinculados a las innovaciones tecnológicas que se vienen produciendo⁷⁵. Las referidas transformaciones han puesto en crisis la estructura de la tradicional clasificación profesional, que se encuentra en un momento de tránsito caracterizado por el desbordamiento de la fórmula de las antiguas categorías profesionales y su sustitución por la idea de grupo, que va acompañada por la tendencia a la determinación flexible de la prestación debida y la desaparición del excesivo número de los niveles profesionales⁷⁶. No se trata ahora del grupo profesional en los términos tradicionales, sino la tendencia a una agrupación de funciones amplias, a modo de categorías de mayores dimensiones y contenido bajo las cuales se

⁷⁴ BO Pontevedra, 9/05/2001.

⁷⁵ Extensamente, A. LOPE PEÑA, *Innovación tecnológica y cualificación*, Madrid, CES, 1996.

⁷⁶ Cambios que han hecho hablar de una reestructuración radical de la organización empresarial, una nueva reingeniería empresarial, M. HAMMER y J. CHAMPY, *La reingeniería de la empresa*, Barcelona, Parramón, 1994, pp. 71-80.

reúnen un conjunto de tareas que muestran una equivalencia profesional clara⁷⁷. A la referidas transformaciones ha sido sensible la negociación de algunos convenios que, conscientes de la trascendencia de los referidos cambios, se comprometen a revisar cada cierto período de tiempo la clasificación profesional existente, como ocurre, a título de ejemplo, en el caso del Convenio de Volkswagen Finance, S.A. o en el de Prensa Española, S.A. En este último se establece que «en aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevas categorías laborales derivadas de cambios tecnológicos, tal definición se llevará a efecto por una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros de la dirección y seis representantes del Comité Intercentros».

La novedad en esta materia es que no existen novedades y se mantienen, con carácter general, las antiguas categorías profesionales, salvo en algunas señaladas excepciones. En los convenios de grandes empresas se ha producido una clara tendencia en este sentido, pero todavía no suficiente, siendo minoritaria la clasificación con base en grupos profesionales. Iberdrola Grupo⁷⁸, Pirelli Neumáticos, S.A., Allianz, S.A.⁷⁹ o Izar Construcciones Navales, S.A.⁸⁰, son ejemplos de esta línea modernizados. Con todo, en algunas ocasiones las grandes empresas también incorporan nuevos sistemas que incluso superan a simple vista el modelo de grupo profesional. Tal es el caso del Convenio colectivo de la empresa Saint Gobain Cristalería, S.A.⁸¹ —líder en el sector del vidrio con 8.500 trabajadores y una facturación de 446.1 millones de euros— que establece un sistema organizativo basado en Areas de Trabajo, entendiéndose por tales, «el conjunto de cometidos o actividades dirigidas a la obtención de un resultado o de un servicio, que son definidos por la Dirección», y que se concretan en las de: Gestión y Control, I+D, Marketing y Ventas, Técnica o de Producción, y Servicios Auxiliares y Comunes) y Profesiogramas («documentos descriptivos en los que se reflejan los requerimientos de los procesos y actividades que se llevan a cabo»). Los elementos que integran los referidos profesiogramas,

⁷⁷ Un análisis de esta materia y su aplicación al ámbito de la clasificación profesional puede hallarse en M. A. ALMENDROS GONZÁLEZ, *La clasificación profesional del trabajador: tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Sevilla, CARL, 2002, pp. 165-171.

⁷⁸ BOE, 20/08/1998.

⁷⁹ BOE, 18/09/2000.

⁸⁰ BOE, 14/03/2002.

⁸¹ BOE, 27/02/2001.

a tenor del referido convenio, son: identificación (denominación, área de trabajo, grupo profesional, código identificativo); misión general (característica general de la ocupación a desarrollar); unidades de competencia (funciones, tareas y operaciones asociadas a la ocupación a desempeñar); capacidades profesionales (capacidades técnicas y aptitudinales necesarias para la correcta ejecución de la actividad y capacidades sociales); medios, métodos y técnicas, condiciones de trabajo; y formación profesional.

Dentro del terreno de los nuevos contenidos convencionales en la materia que venimos analizando se encuentra la referencia en algunos de ellos a la valoración de puestos de trabajo como presupuesto de los procesos de clasificación profesional, como, a título de ejemplo, señalan los Convenios de Volkswagen Finance, S.A., Citroen Hispania, S.A.⁸², Bridgestone/Firestone, S.A. o el de Assicurazioni Generali, S.A.⁸³ Así, el Anexo VI Convenio Colectivo de la empresa Aceralia Transformados, S.A.⁸⁴ destaca cómo «la primera etapa para calificar un puesto es el análisis de todos los trabajos realizados en el mismo, al objeto de individualizarlos y conocer sus componentes y, por consiguiente, los requisitos exigibles al trabajador que vaya a cubrir ese puesto». Este mismo convenio crea una Comisión de Valoración de puestos que «estará constituida por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros cuantos representantes de los trabajadores», llevándose a cabo tal proceso utilizando las guías-análisis Bedaux Española, S.A. En otros casos, como es el del Convenio del Grupo Fimestic, el sistema utilizado es el Hay, que considera que todos los puestos de trabajo contienen básicamente tres factores: conocimientos requeridos para realizar el trabajo, aptitudes necesarias para resolver los problemas que se presentan con frecuencia en el puesto y naturaleza de las responsabilidades encomendadas. En otras ocasiones, caso del Manual de Valoración de Iberdrola Grupo, S.A., son las propias empresas las que definen la metodología a seguir⁸⁵.

En un punto intermedio entre los nuevos rumbos y los pasados pueden hallarse regulaciones que buscan la determinación flexible del contenido funcional a través de las cláusulas de polivalencia. Esta política flexibilizadora se encuentra de forma evidente en convenios

⁸² BO Pontevedra, 9/05/2001.

⁸³ BOE, 20/06/1998.

⁸⁴ BOE, 14/05/1998.

⁸⁵ BOE, 20/08/1998.

como el de la empresa Transmediterránea, S.A.⁸⁶, a cuyo tenor, y dentro del epígrafe «Principio de polivalencia», considera enunciativos «los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional». Algunos convenios incluyen las denominadas cláusulas de «saturación de jornada», como en el caso del Convenio colectivo de Equipos Nucleares, S.A.⁸⁷, a tenor de la cual: «con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, a requerimiento de sus mandos, los trabajadores realizarán aquellas tareas para las que están capacitados, aunque no sean propias de su especialidad». Entre las originales fórmulas que pueden hallarse en la negociación colectiva de grandes empresas cabe destacar la contenida en el Convenio Colectivo de la empresa Iberdrola Grupo⁸⁸ que establece una definición de ocupaciones o puestos de trabajo que comprendan las funciones básicas que debe desempeñar el empleado, así como una relación de polifunciones o funciones asociadas, o la del Convenio de Dow Chemical⁸⁹, en el que se define la polivalencia como la posibilidad de poder desarrollar tres puestos de trabajo distintos en su departamento o, en fin, el singular sistema de polivalencia que contiene el de BP Oil España, S.A.⁹⁰ Ciertas singularidades observa la idea de multifuncionalidad, sinónima de la de polivalencia, en el Convenio Colectivo de Zurich España⁹¹.

5.2. Movilidad geográfica: los rumbos de la movilidad internacional

La evolución de los negocios conduce, casi de manera irremediable, a un proceso de traspaso de las fronteras nacionales para convertir a aquéllos en internacionales o transnacionales. Los procesos de deslocalización demandan planteamientos que hacen de la movilidad geográfica un instrumento básico de la estrategia empresarial⁹². La

⁸⁶ BOE, 10/02/2003.

⁸⁷ BOE, 26/12/2002.

⁸⁸ BOE, 20/08/1998.

⁸⁹ BO Bizcaia, 16/07/2001.

⁹⁰ BOE, 24/08/2000.

⁹¹ BOE, 28/06/2000.

⁹² J. SALAZAR y F. LÓPEZ, «La movilidad geográfica como factor estratégico», *Capital Humano*, 2000, n.º 131, pp. 38-40.

expatriación, el traslado internacional, los «commuters» —trabajo transfronterizo semanal—, o la asignación virtual, son algunas de las formas de movilidad geográfica que se dan en la práctica empresarial y que tienen trascendencia sobre la negociación colectiva⁹³. La distinción entre desplazamientos nacionales e internacionales y, dentro de estos últimos, los realizados a América y al resto de destinos internacionales, aparece recogida en el Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Data. Igualmente, el Convenio Colectivo de BP OIL, S.A.⁹⁴ distingue entre desplazamientos en territorio nacional y desplazamientos al extranjero. En algún convenio se contempla como ámbito de operatividad de los desplazamientos la península ibérica, España y Portugal, como en el caso de la empresa Thyssen Boettcher, S.A.⁹⁵

6. EL INCREMENTO DE LA FLEXIBILIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DEL TIEMPO DE TRABAJO

La progresiva disminución y estandarización de la jornada de trabajo ha dado paso a una modulación flexible de la misma en la que el tiempo de trabajo reemplaza al stock de producción y el hombre constituye verdaderamente el motor de la economía. El tiempo de trabajo en el sector de la producción tiende a adaptarse a la demanda, acercándose, de alguna manera, al sector terciario. De hecho, la mayoría de las empresas del sector industrial tienden a sustituir los altos costes en almacenaje por la adaptación del ritmo de producción a las fluctuaciones de la demanda, lo que obliga, a su vez, a adaptar la prestación de servicios de los trabajadores y, con ello, la jornada laboral, al ritmo de producción⁹⁶.

El contexto productivo exige, pues, una progresiva flexibilización del tiempo de trabajo, lo que ha llevado a los empleadores a alejarse paulatinamente de un sistema de horarios rígidos uniformes, en primer lugar por la necesidad, nacida del uso intensivo del capital,

⁹³ T. COLOMER BLASCO, «La política salarial en la movilidad internacional: la experiencia del BBVA», *Capital Humano*, 2001, n.º 146, pp. 40-43.

⁹⁴ BOE, 24/08/2000.

⁹⁵ BOE, 12/07/2002.

⁹⁶ G. BOSCH, *Reorganización del tiempo de trabajo. Un análisis de las recientes tendencias en Europa*, Bol. AEDIPE, 1998, n.º 6, p. 15.

de que el personal trabaje fuera de un horario normal, socialmente establecido; en segundo lugar, debido a la inestabilidad y estructura de la demanda, sobre todo en el sector de expansión de los servicios; y, finalmente, para atraer a trabajadores cuyo horario preferido coincida exactamente con los requisitos del puesto de trabajo. A su vez, las preferencias de flexibilidad de los empleados se basan en el concepto de «soberanía sobre el tiempo»⁹⁷, mientras que el deseo de flexibilidad de los empresarios se funda en la mayor incertidumbre de los precios de los factores de producción, las posibilidades de fabricación y la demanda de los productos, en relación con la aparición de tecnologías industriales nuevas y adaptables.

En esta línea es posible apreciar una generalizada posibilidad de establecer jornadas irregulares, sin vinculación o exigencia de concurrencia de causa justificativa alguna y sin prever compensaciones específicas. En algunas ocasiones, dicha posibilidad se convierte en una pura prerrogativa empresarial. Así, el Convenio Colectivo de la empresa Pansfood, Sociedad Anónima⁹⁸, que explota la cadena de Restaurantes Pans & Company, primera cadena de bocadillerías de España con más de 250 locales, establece un régimen de distribución irregular de la jornada «tanto en cómputo anual, semanal o diario» y añade, «a través del contrato individual se podrá establecer un mínimo y un máximo de horas diarias de jornada efectiva». En esta línea netamente flexibilizadora se puede situar el Convenio Colectivo de la empresa Mercadona, Sociedad Anónima⁹⁹, que establece: «la distribución de la jornada se efectuará por la dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales». Finalmente, dentro de esta muestra, el Convenio Colectivo Interprovincial de Alcatel Integración de Redes, Sociedad Anónima¹⁰⁰ alcanza el máximo de flexibilidad horaria al establecerse que «dadas las especiales características de la actividad a desarrollar en la empresa, dependiente en todo momento de los servicios encargados por los clientes, el personal de las áreas de instalaciones, reparaciones y mantenimiento realizará su trabajo

⁹⁷ W. K. ROCHE, B. FYNES y T. MORRISSEY, «Análisis internacional sobre reparto del trabajo y creación de empleo», *RIT*, 1996, vol. 115, n.º 2, p. 142.

⁹⁸ BOE, 26/02/2001.

⁹⁹ BOE, 25/01/2001.

¹⁰⁰ BOE, 16/10/2001.

en un horario diario flexible e irregular, computándose en todo caso la jornada de trabajo en cómputo anual», para este colectivo «el horario de cada día se determinará por la línea de mando de acuerdo con las necesidades diarias de los servicios solicitados por los clientes, pudiéndose desarrollar el trabajo desde las cero a las veinticuatro horas de cada día».

En el marco de la negociación del tiempo de trabajo, y particularmente en relación con su distribución flexible e irregular, se observa un esfuerzo importante por incrementar las facultades de participación y control de su organización por parte de los representantes de los trabajadores. A este respecto hay que destacar la generalización de cláusulas que recogen con distinto alcance competencias o facultades de participación de la representación de los trabajadores. En la materia que más destaca la participación colectiva es respecto de la fijación mediante acuerdo de la jornada irregular. Así, el Convenio Colectivo de Noroto, Sociedad Anónima¹⁰¹, empresa que comercializa accesorios para vehículos, limita las facultades empresariales en relación con la distribución irregular de la jornada, sometiéndolas a control colectivo, estableciendo a tal fin que «la empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta ciento veinte horas del citado calendario anual, variando la distribución de la jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria fija la legislación». Un parecido sistema, en el sector químico, lo establece el Convenio Colectivo de la empresa Fertiberia, Sociedad Anónima¹⁰², a cuyo tenor, «la Dirección de cada centro de trabajo podrá disponer de una jornada irregular u horario flexible por el tiempo imprescindible para la realización de los trabajos requeridos y hasta un máximo de cien horas de la jornada anual, por cada trabajador afectado por este sistema». El convenio colectivo de la empresa La Voz de Galicia, S.A.¹⁰³, establece para los departamentos afectos a la producción y por su necesaria adecuación a ésta, que la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana, con acuerdo entre la dirección y el comité de empresa. La jornada ordinaria, en estos supuestos, no podrá exceder de nueve horas diarias, salvo que por dichas representaciones se pacten excepciones en este sentido, respetándose, en todo caso, el descanso míni-

¹⁰¹ BOE, 16/02/2001.

¹⁰² BOE, 31/01/2002.

¹⁰³ DO Galicia, 25/04/2002.

mo de doce horas establecido en el art. 34 ET entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. Finalmente, los convenios introducen, en ocasiones, habilitaciones a las empresas para que, en determinadas circunstancias, causalmente definidas, puedan hacer uso de la referida facultad. Es el caso del convenio colectivo de la empresa Opel España de Automóviles, S.A.¹⁰⁴, a cuyo tenor, «cuando necesidades de producción, motivadas por variaciones substanciales de la demanda del mercado, stocks de producción, averías, o cualquier otra causa que implique un cambio en los programas de producción, etc., lo aconsejen, la dirección de la empresa, comunicando con quince días de antelación tal circunstancia al comité de empresa, está facultada a variar el horario de trabajo».

En otras ocasiones, los convenios de grandes empresas logran una participación en términos de acuerdo con los representantes de los trabajadores. El Convenio Colectivo de la empresa Siemens, Sociedad Anónima¹⁰⁵, establece que «en las Fábricas, y ante la necesidad de atender picos de producción/faltas de ocupación, previa información de la empresa y justificación acreditativa al Comité, se podrá establecer una jornada semanal flexible que se regirá por las siguientes pautas: la empresa informará previamente al Comité de Empresa con la documentación justificativa de la situación por sobreocupación provisional o falta de trabajo circunstancial». En esta línea de gestión participada de la distribución irregular de jornada cabe situar el Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Sociedad Anónima¹⁰⁶, en el que se faculta expresamente «a los Delegados de Personal de cada centro o, en su defecto, al Comité Intercentros, para llevar a cabo con los representantes de la empresa acuerdos puntuales, en cada centro, para flexibilidad en la distribución de la jornada anual pactada con un tope máximo semanal de cuarenta horas».

Por otro lado, se están generalizando los instrumentos específicos de variación de la distribución del tiempo de trabajo en determinados periodos del año. Se trata de instrumentos que permiten a la empresa modificar la jornada o los horarios establecidos o pactados, cuando concurren determinadas circunstancias, no siempre lo suficientemente explicitadas y concretadas. Convenio Colectivo de la empresa Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anó-

¹⁰⁴ BOP Zaragoza, 28/06/2001.

¹⁰⁵ BOE, 05/03/2001.

¹⁰⁶ BOE, 10/10/2001.

nima (CASBEGA, S.A.)¹⁰⁷, concesionaria de Coca Cola, establece que «durante la vigencia del presente Convenio y en los meses de junio, julio y agosto la Dirección podrá establecer un máximo de cuatro sábados laborables, por necesidades de Producción, así como un Sábado en el mes de Diciembre por idéntico motivo, con la limitación de no establecer más de dos sábados laborables por mes y que no se trabajen seguidos los dos últimos sábados de un mes y los dos primeros del siguiente».

Ciertamente, «lo más destacable es la generalización de la presencia acumulativa o transversal de técnicas de flexibilización en múltiples instituciones relativas al tiempo de trabajo». En este sentido, «es habitual la convivencia de distintas posibilidades de flexibilización de la jornada que no sólo no son excluyentes sino que en ocasiones se superponen y complementan»¹⁰⁸. Así, en el supuesto extremo encontramos convenios colectivos que junto a la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año, prevén mecanismos para variar dicha distribución durante determinados periodos del año o un cierto número de horas y, a su vez, continúan regulando la posibilidad de realización de horas extraordinarias con compensación en tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes (otra forma de distribución irregular) y otras con compensación económica.

Tras la reforma de 1994, el análisis empírico de los convenios de grandes empresas españolas puso de manifiesto que en los años inmediatamente posteriores a la misma sólo en el 8% de entre el 40% de convenios de estas empresas que incluían referencias a las horas extras se eliminaban éstas¹⁰⁹. El proceso de desaparición de las horas extraordinarias parte, en algunos casos, del decidido propósito y compromiso de ambas partes de reducirlas, como en el caso del Convenio de Aceralía Corporación Siderúrgica, S.A.¹¹⁰, o en el hecho de que el compromiso de creación de empleo, como en el caso de la empresa Atlantic Cooper¹¹¹, se sustente sobre el dato de que «la organización

¹⁰⁷ BOE, 19/03/2002.

¹⁰⁸ Como concluye, R. MORÓN PRIETO (Coord.), *Tiempo de trabajo*, ESCUDERO RODRÍGUEZ (Dir.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Madrid, CC.OO., 2002, p. 110.

¹⁰⁹ Afirmando la ausencia de vinculación entre la realización de horas extraordinarias y los flujos de empleo, C. GARCÍA SERRANO y M. A. MALO, «Horas extraordinarias y creación de empleo en empresas grandes: ¿existe alguna relación?», *Moneda y Crédito*, 2001, n.º 213, pp. 39 a 69, espec. p. 45.

¹¹⁰ BO Asturias, 21/12/2000.

¹¹¹ BOP Huelva, 21/12/2000.

no estará basada en la realización de horas extraordinarias». No obstante, los firmes propósitos sobre su desaparición contrastan con su regulación en la mayor parte de los convenios colectivos analizados.

La negociación colectiva de grandes empresas utiliza en diversas ocasiones el recurso a la reducción de jornada como instrumento que evite la extinción de contratos. Este podría ser el caso del Convenio Colectivo de la empresa Robertson Española, S.A.¹¹² que prevé que «en el supuesto de que exista una situación de crisis económica en la empresa, ésta previa autorización de la autoridad competente, estudiará la posibilidad de aplicar alguna fórmula que permita continuar trabajando el mayor número de empleados a través de una reducción de la jornada de trabajo, obligándose la empresa a realizar los trámites necesarios ante los organismos competentes para intentar que su personal llegue a percibir el complemento total de sus salarios, antes de recurrir a la suspensión del contrato de trabajo, o despido total o parcial de la plantilla».

Dentro de esa especial forma de actuación, especial interés merece el Convenio Colectivo de la empresa Neumáticos Michelin, S.A.¹¹³, que recoge la singular figura de los «contratos indefinidos a jornada variable». Los mismos se incluyen dentro del compromiso empresarial de transformación de contratos, de acuerdo con el cual cada año de vigencia del convenio se convertirán 40 de estos contratos en indefinidos sin cláusula de variabilidad de jornada. El referido tipo contractual encuentra su origen en el Acuerdo Colectivo de 12 de junio de 1998 suscrito entre la empresa Neumáticos Michelin, S.A. y la mayoría de las Secciones Sindicales integrantes del Comité Intercentros, en el que se imponía a los trabajadores con contrato temporal, a quienes se les transforma dicho contrato en indefinido, una cláusula de aceptación de eventuales reducciones de jornada de hasta un 30%, con las consiguientes reducciones salariales y vacacionales.

7. RESPONSABILIDAD SOCIAL, INTERNA Y EXTERNA, DE LAS EMPRESAS

El Libro Verde presentado por la Comisión recoge entre sus objetivos «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social

¹¹² BOE, 30/11/2000.

¹¹³ BOE, 3/07/2001.

de las empresas»¹¹⁴. El concepto de responsabilidad social se aplica sobre todo en las grandes empresas, aunque en todos los tipos de empresas, públicas y privadas, incluidas las PYME y las cooperativas, existen prácticas socialmente responsables. La Unión Europea está interesada en la responsabilidad social de las empresas en la medida en que puede contribuir positivamente al objetivo estratégico establecido en Lisboa: «convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social». Como pone de manifiesto el referido Libro Verde, «ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores». Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción.

7.1. Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Las empresas, los gobiernos y las organizaciones profesionales están buscando cada vez con mayor intensidad modos complementarios de promover la salud y la seguridad utilizándolas como condiciones para adquirir productos y servicios de otras empresas y para promocionar sus propios productos o servicios. Estas acciones voluntarias pueden considerarse complementarias de la normativa y las actividades de control de las autoridades públicas porque tienen también por objeto la prevención, es decir, el aumento del nivel de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo

La propia Unión Europea así lo ha puesto de manifiesto, al considerar que la necesidad de dar respuesta a estas nuevas exigencias sociales lleva, necesariamente, consigo la necesidad de implicar a todos los agentes interesados —autoridades públicas, interlocutores sociales, empresas, aseguradores públicos y privados, etc.— en un marco de «buena gobernanza» basado en la participación univer-

¹¹⁴ COM (2001) 0366 final.

sal¹¹⁵. Expresamente y con relación a la cuestión que aquí analizamos, la comunicación de la Comisión «Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)»¹¹⁶, ha puesto el acento en la necesidad de consolidar una cultura de prevención del riesgo, en la combinación de una variedad de instrumentos políticos —legislación, diálogo social, vías de progreso, localización de ejemplos de mejores prácticas, responsabilidad social de las empresas e incentivos económicos— y en la constitución de asociaciones de cooperación entre todos los agentes pertinentes en el ámbito de la salud y la seguridad.

La presencia de la seguridad y salud en el trabajo en la negociación colectiva de empresa es, ciertamente, abundante y significativa. Prácticamente todos los convenios colectivos, al menos los de las grandes empresas que desarrollan una actividad de cierto riesgo, dedican una parte de su clausulado a esta materia. En buen número de convenios las reglas sobre seguridad y salud en el trabajo cuentan ya con cierta tradición, y son, desde luego, anteriores a la aprobación de la LPRL. Tal es el caso, por ejemplo, XIII Convenio Colectivo de RENFE¹¹⁷, que al menos desde su versión de 1993 incluye un Capítulo específico sobre la materia, dedicado sobre todo a la configuración y las funciones de los Comités de Seguridad y Salud (General y Provinciales) y los Delegados de Prevención, y a las medidas de evaluación de riesgos y de prevención. Reglas destacadas en este convenio son las que fijan interrupciones mínimas en la prestación de servicios por la afectación que el tipo de trabajo (pantallas, visualización de datos, información, etc.) puede generar a la seguridad y salud de los trabajadores. Una regulación específica referida al trabajo en videoterminales encontrarse en el Convenio Colectivo para la empresa ABC¹¹⁸.

Otro ejemplo significativo de ese proceso específico de reconsideración de la normativa anterior lo ofrece el Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, Sociedad Anónima (CEPSA)¹¹⁹, que incluye un Capítulo específico en el que se hace referencia sobre todo al proceso de evaluación de riesgos, a su revisión y a su control;

¹¹⁵ COM (2001) 428 final, de 25 de julio de 2001.

¹¹⁶ COM (2002) 118 final, de 11 de marzo de 2002.

¹¹⁷ BOE, 18/07/2000.

¹¹⁸ BOE, 06/07/2001.

¹¹⁹ BOE, 13/12/1999.

a la constitución de servicios de prevención propios y a su organización y estructura, a las funciones preventivas requeridas en la empresa y los niveles de cualificación exigibles, y al papel de los Comités de seguridad y salud y los Delegados de prevención.

Un Convenio más en el que se refleja el proceso de adaptación a la nueva Ley es el de Telefónica S.A.U.¹²⁰, que dedica su Cláusula Décima a la «prevención de riesgos laborales» y la «salud laboral», y que se refiere, en primer término, al proceso de elaboración de un «plan de prevención» por parte del Comité Central de seguridad y salud, con objeto de continuar el desarrollo y adaptación a la LPRL, así como a las previsiones de conclusión de unas «normas de prevención de riesgos laborales» aplicables en la empresa. El Convenio se propone también una profundización y actualización de las labores de formación e información al personal, e incluye una interesante referencia a la prevención de riesgos en empresas colaboradoras, mediante exigencias de prevención en los contratos que a tal efecto sean firmados por la dirección de la empresa. Es éste, por lo demás, uno de los numerosos Convenios que en los últimos años vienen haciendo referencia a la protección del «medio ambiente» junto a la prevención de riesgos laborales.

Otro ejemplo de ello es, en fin, el Convenio colectivo de la empresa Repsol Petróleo, S.A.¹²¹, fija unos principios generales en materia preventiva (referidos a la acción preventiva, la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, y la vigilancia de la salud) e incluye previsiones sobre formación de los trabajadores y de sus representantes, medidas específicas de protección de las trabajadoras embarazadas, de los menores y de otros grupos especialmente sensibles al riesgo, y reglas sobre composición y funciones del Comité de seguridad y salud, y sobre designación y competencias de los Delegados de prevención.

La regulación de planes de prevención es una materia marginada por la negociación colectiva, tratándose con escasa frecuencia pero cuya trascendencia requeriría una mayor atención. En este sentido, la incorporación a los pactos y acuerdos de fórmulas de compromiso para su diseño durante la vigencia del Convenio sobre la base de la elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias, de la determinación de los riesgos existentes, su gravedad y

¹²⁰ BOE, 02/07/2001.

¹²¹ BOE, 22/11/1999.

extensión, de la fijación de objetivos preventivos sistemáticamente actualizables a fin de que permitan una puesta al día de forma constante, los plazos y fases de su desarrollo, de las formas

de intervención de los representantes de los trabajadores en su elaboración, control, evaluación y actualización serían materias sobre las que en un futuro pudiera ocuparse la negociación colectiva¹²².

Este papel creativo de la negociación colectiva en la definición de las formas y modos de participación colectiva en la salud laboral dentro del ámbito sectorial se manifiesta en la realidad de nuestro país en la creación de Comisiones Paritarias de Salud y Seguridad en el Trabajo, que pueden desempeñar en el marco sectorial una función análoga a la de los Comités de Seguridad y Salud en el ámbito de la empresa. Igualmente, se han creado figuras como las de los delegados de prevención territoriales o incluso la del Comité Intercentros en materia de Seguridad y Salud.

7.2. Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales

En general, la disminución del consumo de recursos o de los desechos y las emisiones contaminantes puede reducir el impacto sobre el medio ambiente. También puede resultar ventajosa para la empresa al reducir sus gastos energéticos y de eliminación de residuos y disminuir los insumos y los gastos de descontaminación. Distintas empresas han determinado que un menor consumo de materias primas puede redundar en un aumento de la rentabilidad y competitividad.

Este compromiso de actuación responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa, manteniendo y optimizando esta actuación, se concreta en algunas ocasiones por la negociación colectiva de grandes empresas estableciendo unos objetivos cuantitativos y cualitativos de mejora y demostrando a la sociedad el comportamiento responsable de la empresa. Buen ejemplo de esta política empresarial es el Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S.A.¹²³. En la misma línea, el Convenio de la

¹²² Más ampliamente, una visión prospectiva en esta materia, J. R. MERCADER UGUINA y A. B. MUÑOZ RUIZ, «El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales», *AS*, 2002, n.º 14, pp. 59 a 75.

¹²³ BOE, 24/08/2000.

empresa Opel España, S.A.¹²⁴, reconoce la importancia de la protección medioambiental y de la necesidad de que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, o el de Neumáticos Michellin, S.A.¹²⁵, en el que se establece el compromiso de elaborar un Plan de Gestión Ambiental en cada centro de trabajo «donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento, como emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas, y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias».

El convenio colectivo de la empresa Atlantic Copper, S.A.¹²⁶, empresa multinacional puntera en el mercado de la metalurgia no férrea, establece un nuevo concepto salarial llamado «Plus de objetivos», que responde al «reconocimiento de la participación de todos los trabajadores en la consecución de los objetivos de mejora de la calidad y de la productividad como garantía de competitividad y consolidación de futuro de la empresa», estableciendo como objetivos anuales la superación de una determinada producción, la superación exitosa «de las auditorías anuales de seguimiento, renovación y certificación de todos los productos certificados para la obtención de la condición de Empresa Registrada según la norma UNE-EN-ISO 9002», y la superación «de las auditorías anuales de seguimiento, renovación y certificación del Sistema de Gestión Medioambiental según la norma UNE-EN-ISO 14001», estableciéndose en convenio los grados de cumplimiento de los objetivos y el sistema de devengo y control¹²⁷.

7.3. La tutela de los derechos ciudadanos

La intervención tutelar de la negociación colectiva en materia de no discriminación se pone de manifiesto en diversos convenios, como el de Bayer Hispania, S.A.¹²⁸, que contempla la figura de la «Acción positiva: para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de

¹²⁴ BOP Zaragoza, 28/06/2001.

¹²⁵ BOE, 3/07/2001.

¹²⁶ BO Huelva, 21/12/2000.

¹²⁷ Sobre los efectos de la obtención del referido certificado en el compromiso de los trabajadores con la empresa, *vid.*, A. GARCÍA LORENZO y J. C. PRADO PRADO, «Los sistemas de participación del personal en España. Diferencias en función del tamaño, certificación ISO 9000 y sector de actividad de las Compañías», *Alta Dirección*, 2001, n.º 220, pp. 479 a 492.

¹²⁸ BOE, 21/02/2000.

condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las condiciones de contratación, promoción y formación reflejadas en el art. 13, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, previa información al Comité de Centro y, en su caso, a solicitud de éste, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate». Igualmente, los Convenios Colectivos de las empresas Lear Automotive Eeds Spain, S.L.¹²⁹ y Opel España, S.A.¹³⁰ manifiestan que «las partes firmantes convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en la empresa el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de condiciones de trabajo».

Empresas de cierta significación, como el caso de Lear Automotive Eeds Spain, S.L.¹³¹, la primera empresa tarraconense por ventas y volumen de empleo en el sector de material eléctrico, incluye en su convenio colectivo una cláusula expresa de tutela de los derechos fundamentales del trabajador: «las partes firmantes convienen en adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual». En esta línea, el Convenio de la empresa RENFE establece que «el acoso sexual se tipifique como infracción disciplinaria y que se facilite asistencia psicológica a las víctimas del mismo»¹³².

Interesantes son, finalmente, las referencias incluidas en algunos convenios colectivos al principio de igualdad de derechos de las parejas de hecho. Así, el Convenio Colectivo de la empresa Allianz, Seguros y Reaseguros¹³³, establece que «la empresa reconocerá los mismos derechos a que hubiera lugar por matrimonio, en el caso de relación afectiva estable mediando convivencia». Del mismo modo que ocurre en la empresa Petróleos del Norte (PETRONOR)¹³⁴, que condiciona la obtención de los derechos recogidos en el Convenio a que se acredite la real relación de pareja estable «mediante la inscripción en el registro municipal creado al efecto, caso de que lo haya, y de no ser

¹²⁹ DO Generalitat de Catalunya, 6-3-2002.

¹³⁰ BOP Zaragoza, 28/06/2001.

¹³¹ DO Generalitat de Catalunya, 6-3-2002.

¹³² BOE, 18/07/2000.

¹³³ BOE, 18/09/2000.

¹³⁴ BOE, 23/03/2000.

así, declaración jurada firmada por la pareja en la que se haga constar los datos personales del trabajador/a y compañero/a, responsabilizándose ambos en caso de falsedad de los datos declarados». Téngase en cuenta en esta materia las recientes condenas a RENFE¹³⁵ por incumplir el convenio colectivo al no reconocer los anteriores beneficios a las parejas de hecho homosexuales, pudiéndose citar a título de ejemplo, la SJS n° 12 de Madrid de 27 de octubre de 2001.

8. ACCIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA EN UN ENTORNO COMPETITIVO

8.1. Desarrollo de las fórmulas de participación a través de la negociación colectiva en la empresa de grupo

En el marco español de relaciones laborales, las experiencias de participación y negociación, con contenidos y formas novedosas, acaecidos en el «nivel grupo», ha comenzado a cobrar forma, a partir de los años 1997 y 1998. Bajo la denominación de «Acuerdos Marco de Grupo» muestran novedosos, peculiares e interesantes modos de interacción y combinación de la función negociadora y la función participativa. Nos referimos, principalmente, al Acuerdo Marco del Grupo Repsol¹³⁶, al Acuerdo Marco del Grupo Gec Alsthom (Gec Alsthom Transporte y Gec Alsthom Electromecánica)¹³⁷, al Acuerdo Sindical de la Dirección del Grupo Unión de Explosivos Españoles¹³⁸ con los sindicatos mayoritarios del conjunto de las empresas afectadas: Anexo II del Convenio Colectivo de «Unión Española de Explosivos. S.A.»; y, en menor medida, al Convenio Colectivo para

¹³⁵ Cláusula 9.^a, BOE, 18/07/2000.

¹³⁶ Analizando el ejemplo del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, C. MOLINA NAVARRETE, «Una experiencia singular en la práctica española de negociación colectiva: el Acuerdo Marco del Grupo Repsol», *TL*, 1998, n.º 49, pp. 35 a 81, y J. BAZ RODRÍGUEZ, «Participación y negociación colectiva en los grupos de empresas españoles (Análisis del “Acuerdo Marco de Grupo”, como instrumento de interacción operativa entre ambas funciones)», en AA.VV., *Comunicación presentada al X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas*, Zaragoza, mecanografiado, 1999. Sobre el II Acuerdo, E. TERRADILLOS ORMAECHEA, «El II Acuerdo Marco del Grupo Repsol. Una nueva demostración de la revitalización de la negociación colectiva a nivel de la empresa de grupo», *RDS*, 1999, n.º 8, pp. 197 a 218.

¹³⁷ BOE, 20/04/1998.

¹³⁸ BOE, 10/3/1998.

las empresas del «Grupo Astilleros Españoles» de la Agencia Industrial del Estado y al «Acuerdo-Marco de modificación de los compromisos por complementos para el personal pensionista prejubilado y activo de la empresa Erkimia, SA y sus filiales. La inspiración de lo que se ha denominado «microconcertación de ajuste industrial» es la de establecer un sistema permanente de diálogo. Se trata, en suma, del desarrollo de nuevas fórmulas de participación a través de la negociación colectiva ¹³⁹.

8.2. Creación de nuevas fórmulas de representación colectiva

Los nuevos acuerdos favorecen la administrativización convencional como sede de interlocución en el grupo que se acompaña con la creación de órganos de representación colectiva singulares, caso de «Comité General Intercentros» (Ente Público RTVE, RNE, SA), o de Comités Interempresa, casos del Convenio de Assicurazioni Generali ¹⁴⁰. Se generalizan, igualmente, formas de representación sindical singulares, uniéndose a las secciones sindicales de grupo figuras como las de los «Delegados Sindicales Interempresas» o «Coordinadores Sindicales de grupo», a los que se encomienda la labor de interlocución con la dirección del grupo en aquellas materias que sobrepasan el ámbito de las filiales, dotándolas de ciertas prerrogativas propias ¹⁴¹. En esta línea cabe situar el del grupo Iberdrola Grupo ¹⁴²; así como también el Acuerdo sindical de la Dirección del Grupo Unión Española de Explosivos, que crea, por ejemplo, la figura del «Coordinador Sindical Estatal», «con competencias en todo el ámbito del Grupo UEE, que ostenta la representación institucional de su Sindicato ante la Dirección del Grupo y las Direcciones de cada una de las Unidades de Negocio que lo componen». Por su parte, el Convenio Colectivo del Grupo Seda ¹⁴³ «otorga también a los sindicatos implantados en el mismo la posibilidad de designar tres «Delegados Sindicales Interempresas», dotados de un crédito de horas mensuales específico para el desempeño de su actividad.

¹³⁹ Ampliamente, sobre los mismos, J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Granada, Comares, 2002, p. 365-367.

¹⁴⁰ BOE, 20/06/1998.

¹⁴¹ Un riguroso estudio de las formas representativas en la empresa de grupo, del que se toman los ejemplos del texto, puede verse en J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, cit., p. 337.

¹⁴² BOE, 20/08/1998.

¹⁴³ BOE, 28/10/1997.

8.3. Participación y diálogo frente a los cambios tecnológicos. Los derechos *on line* de los sindicatos

Tal y como recoge el Acuerdo sobre Negociación Colectiva, las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han producido cambios sustantivos en las formas de trabajo y en las costumbres y prácticas sociales, especialmente con la introducción del correo electrónico, Internet e intranet como instrumentos de trabajo, comunicación e información. La participación y el diálogo frente a los cambios tecnológicos se encuentra presente en algunos convenios de grandes empresas. La genérica dicción legal del art. 64 ET ha buscado ser completada por vía convencional concretando el alcance del deber de información. Así, se establece, en algún caso, «que coincidiendo con el informe trimestral de la Dirección al Comité de Empresa, ésta notificará las innovaciones tecnológicas introducidas y su repercusión en la productividad. Además, la empresa comunicará con antelación suficiente las repercusiones socio-económicas que conlleven las citadas innovaciones para posibilitar la presentación de sugerencias por parte del Comités», como ejemplarmente establece el Convenio Colectivo de la empresa Atlantic Copper, S.A.¹⁴⁴

Fruto de las transformaciones que se están produciendo en el ámbito empresarial y a las que nos venimos refiriendo, en los últimos tiempos está proliferando una forma de trabajo que pudiera llamarse «virtual» y que afecta, directa o indirectamente, a un conjunto de variables de hondo calado, entre las que destacan las de carácter económico, productivo, político, organizativo, empresarial, personal, familiar y cultural¹⁴⁵: el teletrabajo. Es ésta una forma de trabajo que, con unos matices u otros, se inscribe dentro de la denominada —y ya mencionada— deslocalización empresarial, puesto que, en sus distintas y posibles vertientes, implica la prestación de la actividad laboral a distancia, bien desde el domicilio del trabajador, bien desde las llamadas «oficinas satélite». El interés por esta materia se ha visto renovado por el reciente «Acuerdo Marco sobre teletrabajo» firmado por CES, UNICE/UEAPME y la CEEP, acuerdo voluntario que tiene por objeto establecer un marco general a nivel europeo de

¹⁴⁴ BO Huelva, 21/12/2000.

¹⁴⁵ Un estudio de esta figura puede encontrarse en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «Teletrabajo», en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Madrid, MTASS/AEDTSS, 1999, pp. 761-871.

aplicación para las organizaciones miembros de las partes firmantes según los procedimientos y las prácticas nacionales específicas.

En Alemania, uno de los acuerdos que ha alcanzado mayor trascendencia ha sido el firmado entre la empresa IBM y el consejo central de trabajo de IBM. Igualmente, Deutsche Telekom y DPG Union, en octubre de 1995, concluyeron un acuerdo sobre teletrabajo, continuado luego en 1998 por un acuerdo colectivo de teletrabajo aplicable a la combinación de trabajo en oficina y teletrabajo y al teletrabajo móvil firmado entre Deutsche Telekom y AG/T-Mobil con vigencia hasta el 2001. En nuestro país, el convenio colectivo de la empresa BP OIL España¹⁴⁶ incluye una definición de teletrabajo («desempeño de un actividad profesional sin la presencia física del empleado en el centro de trabajo durante su jornada laboral, desarrollando ésta en su propio domicilio, implicando por ello el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contrato entre el empleado y la empresa») y una detallada regulación del mismo. Fenómenos como el del teletrabajo tienden a un alejamiento de lo colectivo, a una especie de desagregación que se traduce en una manifiesta desindicalización de quienes lo realizan. La intrínseca dispersión geográfica de los teletrabajadores que conduce a su atomización no deja de ser un caldo de cultivo idóneo para el extrañamiento respecto de los sindicatos y representantes de los trabajadores en general y, en consecuencia, para la individualización de las relaciones laborales¹⁴⁷.

En este marco el correo electrónico, Internet e Intranet se configuran por tanto como instrumentos de trabajo dotados de unas características o elementos singulares de carácter positivo: rapidez, inmediación y universalidad. Como señala el Consejo Económico y Social, «se hace necesario proceder a una adecuación de los derechos tradicionales de los trabajadores, a la situación generada por las nuevas tecnologías. Además, aparecen nuevos derechos derivados, precisamente, de la utilización de esas nuevas tecnologías. Derechos que, bajo la denominación genérica de on line, hacen referencia a la utilización de infraestructuras informáticas y telemáticas de las empresas por los teletrabajadores, para fines ajenos al desempeño de la actividad laboral, extendiéndose, asimismo, al ejercicio de la acción sindical».

¹⁴⁶ BOE, 24/08/2000.

¹⁴⁷ Sobre las transformaciones en el moderno sindicalismo de los sistemas de teletrabajo es de referencia el estudio de R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Teletrabajo*, cit.

De toda la experiencia española, hasta la fecha merece una atención particular el reciente Convenio Colectivo 2001-2002 de la empresa Telefónica S.A.U.¹⁴⁸, que sin duda ha supuesto un hito en el tratamiento colectivo de los derechos on-line en nuestro país¹⁴⁹. El convenio dedica a las cuestiones relacionadas con las TIC dos cláusulas, la 12 y la 13. Esta última se dedica de forma monográfica al teletrabajo, conteniendo una regulación detallada e innovadora de esta figura; aun siendo una cuestión del mayor interés, nos centraremos en el análisis de la cláusula 12, que lleva por denominación la de «utilización del correo electrónico e Internet». Los aspectos más destacables de esta disposición, pueden sintetizarse en los siguientes: 1. Asegura el derecho a utilizar el correo electrónico para la comunicación entre trabajadores, sindicatos y comités de empresa. 2. Asegura el derecho a utilizar Internet e Intranet por los trabajadores para acceder a sitios web de carácter sindical. 3. Asegura que los trabajadores no son vigilados electrónicamente ni monitorizados por la empresa sin tutela sindical. El convenio detalla igualmente las consecuencias de un uso indebido de los medios de comunicación de la empresa por sus trabajadores: «el incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario, en su caso». En relación con el uso sindical del correo electrónico y las posibles limitaciones sindicales al mismo, resulta de interés la reciente SAN 5 de abril de 2002.

En la misma línea se mueve el Acuerdo complementario al III Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal suscrito por la dirección de ADECCO TT y la sección sindical DE COMFIA —CC.OO. que, en su apartado 5.3. Medios de Comunicación—, establece que «en orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de los trabajadores, las Secciones Sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS y sean firmantes del presente acuerdo dispondrán, cada una de ellas, de una página «Web» en la «Intranet» de la Empresa para la distribución de propaganda y publicidad de carácter sindical y de cuyas actualizaciones se informará con la misma periodicidad y por los mismos medios mediante los

¹⁴⁸ BOE, 02/07/2001.

¹⁴⁹ Un detenido estudio del referido convenio puede hallarse en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, «Los derechos *on line* de trabajadores y sindicatos: Algunas reflexiones al hilo del convenio colectivo de Telefónica», *Capital Humano*, 2001, n.º 149, pp. 54 a 63.

cuales se informa de otras actualizaciones que se producen en la citada «Intranet». El correo electrónico es de exclusivo uso profesional. No obstante lo anterior, los Representantes de los Trabajadores podrán hacer uso del mismo para comunicarse entre sí. Para cualquier otro uso ajeno a lo anteriormente expuesto, se requerirá el acuerdo previo con la Dirección de la Empresa».

Buen ejemplo de esta nueva línea es el VI Convenio Colectivo de la empresa Unidad Editorial, S.A.¹⁵⁰ que, en su Anexo 3, establece un «Protocolo de utilización del correo electrónico», en el que se fijan los criterios generales de uso del correo electrónico o e-mail configurando el mismo como «una herramienta de trabajo facilitada por la Dirección de la empresa a los empleados de UNEDISA con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales».

A tal fin, se establece que los empleados podrán utilizar el e-mail facilitado por la empresa para su «uso personal y familiar en términos razonables y moderados, y siempre por causas justificativas vinculadas a la necesidad de contactar con el hogar familiar, concertar citas inmediatas o transmitir recados urgentes. Aun por estos motivos, la utilización personal se procurará fuera de las horas de trabajo a fin de impedir cualquier perjuicio a las funciones laborales». Con carácter general, no podrán realizarse envíos masivos, salvo que estos estén autorizados por la Dirección de Recursos Humanos.

En el referido Protocolo se reconoce la libertad de la empresa para establecer los mecanismos necesarios para que el sistema informático pueda detectar el número de correos y las direcciones a que se han remitido desde cada usuario. En cuanto al contenido, se diferenciará entre correos personales y no personales. Para estos últimos, la empresa gozará de total libertad para su revisión. El contenido de los personales no podrá ser revisado más que en los casos y con los requisitos que se especifican en el apartado siguiente.

La empresa podrá llevar a cabo revisiones de correo que incluyan los de carácter personal únicamente por las siguientes causas: a) Cuando existan indicios razonables de que puedan estar cometiéndose delitos o faltas mediante la utilización o a través del correo electrónico. b) Cuando existan indicios razonables de abusos manifiestos o utilización indebida de los correos, la dirección o cualquier otra referencia, tanto en la condición de remitente como de destinata-

¹⁵⁰ BOE, 10/05/2002.

rio por parte del usuario. c) Cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acoso u otro tipo de perjuicios causados mediante el correo electrónico a compañeros, subordinados, clientes, proveedores, asesores o personas estrechamente vinculadas a la empresa por cualquier otro título. En todo caso, «las revisiones de correo electrónico que puedan incluir correos personales tendrán que llevarse a cabo en presencia de un representante de los trabajadores y con respeto a la dignidad del usuario. Se levantará acta de la revisión».

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente Protocolo se considerará falta leve, grave o muy grave, en función de los criterios que al efecto se consignan en el capítulo sobre régimen disciplinario del convenio colectivo de la empresa. En particular, se tendrá en cuenta el perjuicio que se haya podido causar a la empresa, compañeros o personas vinculadas a la empresa por otro título, la vulneración de derechos fundamentales que haya podido concurrir, la perturbación del sistema informático que se haya causado, y las consecuencias sobre el desempeño de las funciones laborales que la conducta de que se trate implique; junto con la intencionalidad, reiteración y cualquier otra circunstancia apreciable.

Se establece, finalmente, que la empresa proveerá al comité de empresa de su propia dirección de correo electrónico y de la correspondiente terminal, para su utilización exclusiva, que podrá ser llevada a cabo por cualquiera de sus miembros, aunque sólo por ellos. Como criterio general, los correos electrónicos emitidos desde la terminal del comité de empresa se considerarán confidenciales, no pudiendo la empresa proceder a su revisión, salvo causas excepcionales que lo justifiquen y que deberán ser en todo caso notificadas previamente al comité, que obviamente asistirá a tal revisión. El comité de empresa evitará el envío masivo de correos con documentos adjuntos cuya extensión sea superior a 500 K. En ningún caso, los correos electrónicos cruzados entre el comité de empresa y la dirección podrán considerarse constitutivos de acuerdos laborales. En el caso de que el comité de empresa, a través del correo electrónico, solicite cualquier tipo de autorización a la Dirección, como celebraciones de asambleas, ausencias por funciones representativas o cualquier otra dentro del ámbito de sus competencias, nunca podrá entenderse concedida la autorización por silencio, requiriéndose, por el contrario, contestación afirmativa expresa.

Cuarta Ponencia

**DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ANTE LA PROPUESTA DE AMPLIACIÓN
DE LA UNIÓN EUROPEA**

MANFRED WEISS

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Goethe de Frankfurt
y Presidente de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.—2. DERECHO LABORAL Y RELACIONES LABORALES EN LOS PAÍSES DE LA EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE.—3. LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA TOMA DE DECISIONES DE DIRECCIÓN. 3.1. Comités de Empresa Europeos. 3.2. La Sociedad Europea (*Societas Europae*). 3.3. Marco General de Información y Consulta. 3.4. Repercusión en la Unión Europea y en los países de la Europa Central y del Este.—4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA COORDINADA.—5. CONCLUSIÓN.

1. INTRODUCCIÓN

Al hablar de los problemas a los que se tendrán que enfrentar el diálogo social a todos los niveles y en particular a nivel empresarial, así como la negociación colectiva ante la ampliación de la Unión Europea, me centraré principalmente en los estados de la Europa Central y del Este. Estos estados son un reto especial por el mero hecho de que son todavía países en proceso de transformación. La adhesión de estos países de la Europa Central y del Este que están sufriendo una transformación económica y social es, sin lugar a dudas, el mayor reto al que jamás se haya enfrentado la Unión Europea, no sólo en términos de cantidad (el número de nuevos miembros potenciales), sino también en términos de calidad, como los procesos de reestructuración, especialmente los sociales que serán necesarios. Los estados de la Europa Central y del Este tienen todavía que completar el proceso de cambio de una economía controlada por el Estado a una de mercado, y tendrán entonces que desarrollar sistemas de relaciones laborales que no sólo funcionen eficazmente sino que se adapten al entorno socio cultural particular del país en cuestión. Las diferencias entre los diversos estados son enormes, y sería un error agruparlos a todos juntos en este sentido. Sin embargo es posible, en mayor o menor medida, identificar las características que todos tienen en común. La única excepción sería Eslovenia que por varias razones es un caso especial pero que, sin embargo, no trataré aquí.

En primer lugar haré un breve esquema de la situación de los países de la Europa Central y del Este para que, de alguna forma, dispongamos de un punto de partida para posteriores reflexiones. Más tarde, describiré la posición del derecho Comunitario en el terreno de la participación de los trabajadores para así examinar la repercusión que tendrá en los países de la Europa Central y del Este,

y por último, trataré brevemente la situación actual de la negociación colectiva en la Unión Europea y su posible repercusión en los países de la Europa Central y del Este.

2. DERECHO LABORAL Y RELACIONES LABORALES EN LOS PAÍSES DE LA EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE

En los estados de la Europa Central y del Este, la creación de un sistema de legislación laboral y social, así como de relaciones laborales, encaminado a lograr una justicia social, no ha seguido el ritmo del proceso de creación de libertades democráticas, a lo que se le ha dado prioridad. Que no se malinterprete: las libertades democráticas son, evidentemente, importantes y una condición previa para cualquier modelo de trabajo aceptable. Pero sólo son la base sobre la que se puede asentar un marco institucional para las relaciones laborales. Déjeme primero resumirles la situación actual de los estados de la Europa Central y del Este tal y como yo la veo.

En la época anterior al cambio político en la Europa Central y del Este, lo que regía era un sistema monista de organizaciones sindicales que eran más o menos meros instrumentos del partido en el poder. Como todos sabemos hubo una importante excepción: el movimiento de Solidarnosz en Polonia se creó como una alternativa autónoma a la organización sindical existente. Mientras tanto, el modelo monista del período comunista fue sustituido por un pluralismo excesivo. Que no se me malinterprete de nuevo: como podemos ver en particular en Francia, Italia y España, la pluralidad en sí misma puede ser un modelo apropiado para el movimiento obrero. Sin embargo, tengo la gran impresión de que la lucha ideológica entre las diferentes tendencias de organizaciones sindicales en los estados de la Europa Central y del Este está debilitando el movimiento obrero en su totalidad. Muy a menudo parece que las organizaciones sindicales estén más preocupadas por competir entre ellas que por entender su función de estar en un plano de igualdad al de los empresarios. Pero la situación es mucho peor. La creación de un sector privado en la economía y el gran deterioro del sistema de representación de organización sindical han ido de la mano. El eje del sector privado en estos países son las pequeñas y medianas empresas. Allí, como ocurre en otros muchos países del planeta, las organizaciones sindicales prácticamente no existen y no desempeñan ninguna función. Ya que como en estas pequeñas y medianas empresas no existen otros

organismos representativos que representen los intereses de los trabajadores, el resultado es una completa individualización de la relación entre trabajadores y empresarios.

Lo que se ha dicho sobre las organizaciones sindicales no mejora si echamos un vistazo a la organización empresarial. Sólo existen en una medida muy rudimentaria y representan principalmente los intereses de las grandes compañías, muchas de las cuales todavía no están privatizadas. Los empresarios de las pequeñas y medianas empresas no ven todavía la necesidad de organizarse. Por lo tanto, las organizaciones empresariales hasta ahora desempeñan un papel mínimo.

Estas debilidades por ambas partes traen, por supuesto, consecuencias para el diálogo social tripartito y para la estructura bilateral de negociación colectiva en esos países.

No existe lugar a dudas: el diálogo social tripartito tiene sus méritos, y ha representado un papel muy importante en el proceso de reestructuración de las relaciones laborales en los estados de la Europa Central y del Este. Sin embargo, el problema consiste en el hecho de que el diálogo social es asimétrico. O hablando claramente: el Estado todavía domina organizaciones sindicales relativamente débiles y organizaciones empresariales incluso más débiles. Estos foros de discusión están sirviendo en gran medida para legitimar la política del Gobierno. En este sentido el caso Checo es esclarecedor: el diálogo social sólo podría desempeñar un papel cuando el Gobierno respectivo fuese de la opinión de que ayudaría a apoyar y a fomentar sus objetivos políticos. Se toman muchas decisiones en el diálogo social tripartito a pesar de la deficiencia estructural, lo que en mi opinión supone más bien un obstáculo para la evolución de las estructuras de las negociaciones colectivas bilaterales. Sin embargo, por el momento no hay ninguna alternativa al diálogo social tripartito tal y como es: es absolutamente necesario que se aprueben todas las transformaciones que se tienen que llevar a cabo. El problema simplemente reside en que se tiene que tener mucho cuidado al asegurarse de que el diálogo social tripartito no impida estructuras de negociación colectivas bilaterales.

No es sorprendente que, al observar las debilidades que sufren las organizaciones empresariales y la inexistencia de actores colectivos en grandes partes de la economía, la negociación colectiva sea más bien la excepción que la regla y que, al menos en principio, tan sólo se lleve a cabo a nivel empresarial o de plantas. No existe

negociación colectiva en niveles superiores: como el nacional o el de sectores.

En cuanto a la implicación de los trabajadores en la toma de decisiones de dirección, la situación es algo diferente. Debido a la experiencia adquirida antes de la caída del Telón de Acero se es más reacio a aceptar la participación de los trabajadores como modelo factible en la nueva economía de mercado. Sin embargo, existe bastante legislación que regula la participación institucionalizada de los trabajadores. Existen tres problemas principalmente. En primer lugar, este modelo sólo desempeña una función importante en las grandes empresas. En segundo lugar, los planes institucionales, en algunos casos, son una copia de los sistemas de Europa Occidental y por lo tanto no acaban de encajar en la estructura global del país respectivo. Finalmente, no existe una división apropiada del trabajo entre las organizaciones sindicales y los organismos de participación de los trabajadores. Esta ausencia de un concepto consistente y coherente del sistema de relaciones laborales como un todo provoca rivalidad y desconfianza y, al final, debilita y hace ilegítima la posición de los representantes de los trabajadores.

Como gran contraste a las deficiencias de las estructuras colectivas, se ha creado, y aún se está creando, un impresionante volumen de legislación laboral en los países de Europa Central y del Este. Esto concuerda con el enfoque legalista que aún se encuentra comúnmente en la Europa Central y del Este, según el cual se ve que un problema se ha resuelto si se ha aprobado una ley o reglamento para que se ocupe de este. La distancia que existe entre el nivel normativo y la práctica del día a día sigue siendo considerable, como lo han confirmado estudios recientes. Existen muchas razones por las que la aplicación resulta tan poco satisfactoria, desde el resentimiento de la intervención en base a una legislación laboral, a la falta de controles y a la ineficacia del sistema judicial existente para resolver los conflictos legales.

También se está llevando a cabo mucha actividad en el campo de la regulación de planes de seguridad social. Sin embargo, están sobre todo diseñados para cubrir las necesidades básicas, y sólo tiene sentido si también es posible que las personas puedan unirse a planes de seguros. Pero para mucha gente esto no es posible. La ausencia del Estado en el campo de la seguridad social deja a mucha gente desprotegida mientras no estén en la posición de desarrollar sus propias capacidades y de fortalecerlas. Paralelamente, observamos una gran

privatización de los sistemas sanitarios, planes para el cuidado de los niños y, en cierta medida, instituciones educativas, lo que al fin y al cabo viene a decir que en el proceso de transformación la distancia es enorme entre los ganadores y los perdedores.

Es importante recalcar que, dentro del gran número de pequeñas y medianas empresas en el sector privado de los países de Europa Central y del Este, el derecho laboral y la seguridad social no desempeñan ningún papel en la práctica real. A las empresas les es muy fácil firmar contratos en base al derecho civil general y, por lo tanto, eludir el trabajo amparado por la ley y las disposiciones sociales encaminadas a otorgar a los trabajadores cierta protección. Esto nos conduce, ciertamente, a un proceso constante de ilegitimación de la legislación laboral y seguridad social. Y por consiguiente se puede observar, en gran parte, una mentalidad que elogia el juego libre de las fuerzas de mercado ante la ausencia del derecho laboral y del derecho de la seguridad social, así como la ausencia de estructuras colectivas como condición previa ideal para la prosperidad.

La descripción de la situación en los países de Europa Central y del Este, si bien es cierto que de una manera abreviada y por supuesto simplificada, demuestra que todavía existen bastantes deficiencias en las estructuras sociales de estos países candidatos. Estas deficiencias deberían rectificarse, al menos en cierta medida, si se quiere que la integración en la UE se lleve a cabo sin ningún problema o conflicto. De otra manera los estados de la Europa Central y del Este, una vez integrados, podrían seguir siendo todavía entidades extranjeras de la UE durante un largo período de tiempo.

Mis observaciones deben dejar muy claro que la estrategia actual de imponer a los países candidatos el llamado «acervo comunitario» es de una utilidad limitada. Por supuesto que los países candidatos están preparados para la transposición del derecho Comunitario en sus sistemas legales. El llamado proceso de revisión debe examinar la conformidad entre el Derecho Comunitario y el derecho de los países candidatos. Los resultados de esta revisión parecen bastante alentadores: los textos son perfectos. Sin embargo, este resultado es engañoso: descuida totalmente la dimensión de la aplicación. Como ya he mencionado, existe una gran distancia entre el derecho de los libros y el de la práctica real. Por lo tanto, es necesario cambiar el enfoque de este mero nivel normativo a uno institucional. El problema que hay que tratar de resolver es el de si hay instituciones que garanticen la aplicación de estas leyes (un sistema de tribunales que

funcione, un cuerpo de inspectores de trabajo que funcione, estructuras de negociación colectiva y estructuras de participación de trabajadores que funcionen), y si no las hay, cómo se podrían crear. En este contexto, se debe resaltar que en la cumbre de Laeken bajo presidencia Belga los modelos sociales a nivel de la UE se comprometieron a ayudar a las organizaciones sindicales y a las organizaciones empresariales para crear sistemas de negociación colectiva. Por lo tanto, la cuestión que hay que plantarse en el contexto de mis observaciones es la de si se puede, y cómo se puede, fomentar la negociación colectiva y la implicación de los trabajadores en la toma de decisiones de dirección en los países de Europa Central y del Este. Al hacerlo hay que tener en cuenta que la Comunidad no tiene poder legislativo respecto a la huelga de negociación colectiva y al cierre patronal. Por lo tanto, las estructuras de negociación colectiva no forman parte del «acervo comunitario». Esto es diferente en el caso de la implicación de los trabajadores, donde la Comunidad no sólo posee grandes poderes legislativos sino que también ha aprobado mucha legislación. Por lo tanto, en primer lugar haré un breve esquema de esta legislación y examinaré su repercusión en los países de la Europa Central y del Este. Más tarde expondré la cuestión de cómo y de si la negociación colectiva, tal y como está en estos momentos en la UE, tendría repercusión sobre los países de la Europa Central y del Este.

3. LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA TOMA DE DECISIONES DE DIRECCIÓN

Quizás la aportación más importante que ha hecho la Comunidad Europea en el campo de las relaciones laborales tuvo lugar en el área de la implicación de los trabajadores en la toma de decisiones de dirección. Desde el principio, la situación en los diferentes Estados miembros se caracterizó por la gran diversidad: algunos países con unos sistemas de participación de trabajadores muy elaborados incluyendo la cogestión, otros con sistemas de información y consulta muy débiles, y otros países no observan en absoluto esta filosofía de cooperación sino que se centran exclusivamente en la negociación conflictiva y colectiva. Para garantizar al menos un mínimo de influencia de los trabajadores en la toma de decisiones de dirección, ya en los años setenta del pasado siglo el legislador Europeo recomendó modelos de información y consulta en caso de despidos colectivos y en caso de transmisión de empresas, y más tarde en los ochenta sobre

salud y seguridad. Sin embargo, esto era sólo el principio. El programa es mucho más ambicioso. Mientras tanto, se han establecido con éxito modelos de implicación de trabajadores a escala transnacional y se ha conseguido elevar considerablemente el nivel mínimo en el entorno nacional.

3.1. Comités de Empresa Europeos

En los años ochenta se intentó crear una estructura de participación de los trabajadores en el entorno transnacional. La llamada propuesta Vredeling intentó establecer detalladamente los asuntos y procedimientos de información y consulta. Esta propuesta, incluso en una versión revisada, resultó ser un fracaso. Por lo tanto, se tuvo que crear una nueva estrategia que, finalmente, dio lugar en 1994 a la Directiva sobre Comités de Empresas Europeos. En lugar de regular todo de una manera substancial sólo ofrece un plan de procedimiento, estableciendo una comisión negociadora que representa los intereses de los trabajadores y deja más o menos todo para negociaciones entre esta comisión y la dirección central de una empresa internacional o grupo de empresas. Es esta comisión negociadora la que decide con una mayoría de dos tercios el no solicitar un acuerdo. Sólo en el caso de que la dirección central rechace entablar negociaciones a los seis meses de recibir dicha solicitud, o si después de tres años las dos partes son incapaces de alcanzar un acuerdo, se aplican las disposiciones subsidiarias establecidas en el Anexo de la Directiva. Estas disposiciones subsidiarias son la única forma de presión disponible para la comisión negociadora. Hasta la fecha de aplicación en el derecho nacional de los Estados miembros, la Directiva permitía acuerdos voluntarios incluso cuando las condiciones mínimas de la Directiva no desempeñaban una función importante.

La Directiva contemplaba en total 1.822 empresas. Esto corresponde más o menos al 10% de la mano de obra de la UE. De estas 1.822 empresas sólo un poco más de una tercera parte (lo que corresponde a 665 empresas) han establecido uno o más Comités de Empresa Europeos. Esto significa que todavía quedan casi dos tercios de las empresas que contempla la Directiva. Este panorama es cada vez más desalentador si los Comités de Empresa Europeos están divididos en aquellos que se basan en acuerdos voluntarios, según el artículo 13 de la Directiva, y en aquellos que se basan en acuerdos regulares, según el artículo 6 de la Directiva: tan sólo una tercera

parte están ligados al artículo 6, el resto son acuerdos voluntarios. Esto significa que la oferta de terminar con los acuerdos voluntarios fue muy aceptada, mientras que la Directiva como tal sólo tuvo una repercusión modesta. Sin embargo, esta perspectiva puede ser malinterpretada por varias razones. En primer lugar, desde el principio estaba claro que la posibilidad de terminar con los acuerdos voluntarios sería el principal estímulo para poner en marcha los Comités de Empresa Europeos: esta era la intención de la Directiva. Por lo tanto, no sorprende que esta vía, en realidad, resultase más satisfactoria que el mecanismo que contenía la Directiva. En segundo lugar, los acuerdos voluntarios no necesitaban abordar la dificultad de crear una comisión negociadora como socia para las negociaciones. Esta comisión negociadora tiene una estructura tan compleja que no se deben subestimar los esfuerzos que se requieren para crearla. Finalmente, las empresas que terminaron con los acuerdos voluntarios habrán sido aquellas en las que el ambiente fuera más propicio para dar ese paso. En otras palabras: si no hubieran tenido la oportunidad de los acuerdos voluntarios, muchas de ellas hubieran aplicado el modelo normal de la Directiva. En resumen: la división en acuerdos voluntarios y no voluntarios no nos dice mucho sobre la eficacia de la Directiva.

La cuestión, sin embargo, sigue siendo la de por qué todavía dos terceras partes de las empresas que contempla la Directiva no poseen aún un Comité de Empresa Europeo. Si esto es debido a la dirección central o a la falta de interés entre los trabajadores para establecer esta estructura institucional, no es fácil de contestar. Sin embargo, debería estar claro que hubiese sido una expectativa completamente poco realista la de crearlos en tan poco tiempo. La Directiva consiguió satisfactoriamente elevar el número de organizaciones de representación de trabajadores a escala transnacional, de casi ninguna que había en 1994 a un tercio de todas las empresas que contemplaba la Directiva, a pesar de todas las dificultades existentes en relación con la creación de este organismo, como la no menos importante barrera del idioma. Esto, claro está, no es una cobertura total. Pero es ya mucho experimentar con el potencial del lo contenido en la Directiva. Si lo vemos desde este ángulo, la situación actual resulta ser un laboratorio interesante para desarrollar prácticas mejores. La búsqueda intensiva que se está llevando a cabo sobre acuerdos existentes permite un intercambio de información. En resumen: si los Comités de Empresa Europeos se entienden como un proceso de aprendizaje de cómo crear estructuras aceptables para la representación de los

trabajadores a escala transnacional, entonces van por buen camino. Los modelos no son homogéneos pero sí muy heterogéneos, un marco ideal para aprender unos de otros. Y por supuesto se han observado, mientras tanto, algunas deficiencias de la Directiva en el trascurso de este proceso de aprendizaje, las cuales han dado lugar al debate que todavía se está produciendo sobre cómo corregir la Directiva. Las peticiones para una reforma se refieren, sólo por mencionar los asuntos principales, a aclaraciones con referencia al momento y al entendimiento de la información y consulta, al mejoramiento de las posibilidades de enseñanza de los miembros de los Comités de Empresa Europeos, al derecho de reunión en ausencia de la dirección central para mejorar las posibilidades de actuación autónoma, y a la mejora de la función de las organizaciones sindicales para establecer no sólo Comités de Empresa Europeos sino también la Comisión negociadora. Hay que dudar de si es una buena idea pedir también que se baje el umbral ante el hecho de que entre estas empresas que contempla la Directiva, y que sin embargo se están absteniendo, las más pequeñas son una mayoría. Hay que aceptar que, hasta ahora y probablemente durante algún tiempo, los Comités de Empresa Europeos son y serán un modelo principalmente para las grandes empresas. Sin embargo, el contenido de este debate sobre la revisión de la Directiva no es de interés primario. El simple hecho de que la necesidad de una revisión se haya convertido en el asunto de controversia demuestra que el proceso de aprendizaje está funcionando.

Por supuesto existe una distribución desigual de Comités de Empresa Europeo entre los países. El hecho de que el Reino Unido sea el segundo detrás de Alemania demuestra que sería muy sencillo asumir que los Comités de Empresa Europeos se establecen principalmente en países con una tradición de participación de los trabajadores. Los Comités de Empresa Europeo tienen, relativamente, la mayor cobertura en el sector del metal y químico, áreas tradicionales de participación de trabajadores. Sin embargo, una conclusiones simples fracasarían: el sector de servicios tiene el mayor número de Comités de Empresa Europeos y, en lo que a cobertura respecta, funciona bastante bien. Esta distribución por países y por sectores muestra de nuevo la expansión de este nuevo modelo dentro de nuevas áreas de participación de trabajadores.

Uno de los aspectos más importantes en este contexto, es el hecho de que grupos de empresas que tienen filiales en los países candidatos acuerdan voluntariamente incluir representantes de empresas de aquellos países dentro de los Comités de Empresa Eu-

ropeos. Esto ya ha ayudado a vencer el ya mencionado enfoque hostil de participación de los trabajadores en los países de la Europa Central y del Este. Esto demuestra que la estructura de los Comités de Empresa Europeos es un instrumento apropiado para expandir la idea de la participación de los trabajadores incluso más allá de la frontera de la actual UE. Esto ayudaría a facilitar la integración de los países candidatos.

Es muy pronto para hacer una valoración de los aspectos cualitativos del funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos. El mero análisis de los acuerdos, realizado en gran medida por la Fundación Europea en Dublín, no nos dice mucho. Al menos el hecho de que ya se negociaron algunos textos conjuntos sobre diferentes aspectos demuestra que los Comités de Empresa Europeos no pueden ser denunciados simplemente como instituciones pretexto. Es evidente que la composición y las reuniones de los Comités de Empresa Europeos suponen un intercambio intercultural de ideas entre los representantes de los trabajadores que va más allá de cualquier experiencia jamás vivida anteriormente. Para conocer más son necesarios unos estudios cualitativos más profundos. Por lo tanto, hay que poner mucha esperanza en los estudios de casos pilotos sobre el funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos que ha preparado la Fundación Dublín. Estos estudios, que abarcan cuatro sectores, se centrarán en las operaciones internas de los Comités de Empresa Europeos, así como en sus relaciones con la dirección por una parte y con los trabajadores por otra. Los resultados de estos estudios no sólo tratarán de los aspectos positivos, sino que también revelarán las deficiencias. En este sentido son un gran paso a la hora de mejorar la estructura y a la hora de progresar en la búsqueda de prácticas mejores.

3.2. La Sociedad Europea (*Societas Europaeae*)

La Comisión, impresionada por el éxito de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos, se estuvo planteando si el método que se aplicó se podría repetir en el caso de la implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea. En 1996 se estableció un grupo de expertos en « Sistemas Europeos de Participación de los Trabajadores » presidido por el antiguo Vicepresidente de la Comisión, Etienne Davignon. El grupo Davignon presentó su informe en 1997: no fue ninguna sorpresa que sus recomendaciones estuviesen basadas

en la lógica y en los principios de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos. Simplemente definía los actores para las negociaciones y en principio dejaba todo para negociaciones. Al igual que en la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos se proponía una red de seguridad, también llamada disposiciones subsidiarias, que en caso de fracaso de dichas negociaciones esta garantizaba que los representantes de los trabajadores tuvieran al menos un quinto (en cualquier caso dos) de los puestos del órgano de control o del organismo correspondiente. Para evitar que las empresas ya contempladas en los planes de participación de los trabajadores se saliesen de esos planes, el grupo Davignon sugirió limitar la opción de los Comités de Empresa Europeos a tres situaciones: 1.º) la creación de una sociedad *holding* común para las empresas de diferentes países de la UE; 2.º) la fusión de empresas en diferentes países miembros de la UE, y, por último, la creación de una filial común por empresas situadas en diferentes países miembros de la UE. Se excluyó la transformación de una empresa ya existente en una Sociedad Europea por el simple hecho de que tal conversión pondría en peligro la estructura de participación ya existente y, por lo tanto, potenciaría la posibilidad de salirse de los planes de participación.

A pesar de la reacción tan positiva que obtuvo el informe Davignon en toda la UE, muy pronto se observó que todavía era muy difícil traspasar las ideas de este informe a la legislación. Los puntos cruciales de controversia fueron: 1.º) garantizar el nivel de representación de los trabajadores en las juntas mediante las disposiciones subsidiarias, y 2.º) las situaciones para las que una Sociedad Europea está disponible. En el último caso se puede alcanzar un consenso muy fácilmente añadiendo la transformación de una empresa como una cuarta posibilidad. Se establecieron unas garantías para prevenir el peligro de que se salieran de los planes existentes de participación. El problema más difícil estaba ligado a la red de seguridad. El nivel mínimo de representación continuó siendo un tema de controversia. Los Estados miembros con una representación de trabajadores más elevada en las juntas de empresa se mostraban reacios a aceptar esa proporción tan baja de representación, tal y como sugería el grupo Davignon. A pesar del hecho de que la Sociedad Europea no podría fundar una empresa, el peligro de que las empresas pudiesen salirse del ámbito de aplicación del sistema nacional para fusionarse, todavía parecía muy elevado. Por lo tanto, en una primera fase el intento de convertir el informe Davignon en una ley fracasó, principalmente debido a la oposición de Alemania y Austria. La teoría del informe,

sin embargo, también fue atacada por la otra parte: los Estados miembros que hasta ahora no tienen un sistema de representación de trabajadores en juntas de empresas pensaban que el nivel que sugería el grupo Davignon era demasiado alto. Bajo presidencia británica en el primer semestre de 1998 se creó un compromiso para poder vencer la resistencia de ambas partes. La fórmula mágica que inventó el Reino Unido fue la « perspectiva antes-después »: si ya existía antes de la fusión un nivel de representación de trabajadores en un cierto porcentaje de empresas que se iban a fusionar, entonces se debía garantizar este mismo nivel después de la fusión. Si ninguna de las empresas fusionadas tenía una representación en la junta, la red de seguridad no debería establecer ninguna disposición para dicho sistema. La solución cero fue el compromiso para la garantía de mantenimiento. Este modelo no sólo ha sobrevivido sino que fue rebajado debido a las peticiones de España; finalmente, después de algunos intentos en la cumbre de Niza en diciembre de 2000, se alcanzó un consenso sobre el proyecto de la Directiva que el 8 de octubre de 2002 fue aprobada junto con el Estatuto sobre Sociedad Europea.

La Directiva había de leerse junto con el Estatuto sobre Sociedad Europea la cual contiene las normas del derecho de sociedades. El principal objetivo de establecer una Sociedad Europea como opción es para ahorrarse los costes de transacción y para aumentar la eficacia y la transparencia. Ya no debería ser necesario crear estructuras complicadas de sociedades *holding* para superar los problemas que surgiesen del derecho de sociedades nacional. Idealmente, este objetivo sólo podría conseguirse si el Estatuto regulase todos los detalles del derecho de sociedades en cuestión. Entonces la estructura del derecho de sociedades de la Sociedad Europea sería idéntica, sin importar dónde estuviese su domicilio social. Sin embargo, el Reglamento no cumple estas expectativas, tan sólo contiene las reglas para un tercio de los problemas que hay que resolver. Para solucionar el resto de los problemas hay que referirse al derecho nacional sobre sociedades anónimas (art. 9). Incluso si en algunos aspectos importantes el derecho nacional de sociedades se ha armonizado, todavía quedan diferencias importantes. Por lo tanto, el recurso al derecho nacional significa que la estructura del derecho de sociedades de la Sociedad Europea será muy diferente, dependiendo en que país esté situada. Por lo tanto, es muy dudoso si este todavía modelo heterogéneo nos conducirá de verdad al esperado ahorro de costes de transacción.

Existen cuatro formas de constitución de una Sociedad Europea (art. 2): 1.^o) una fusión entre varias empresas, si al menos dos de

estas están contempladas en el derecho de dos Estados miembros diferentes: 2.º) la creación de una sociedad *holding* por varias empresas, siempre que al menos dos de ellas estén contempladas por el derecho de Estados miembros diferentes; 3.º) la creación de una filial común por varias empresas si las empresas respectivas tienen su sede y ubicación dentro de la Comunidad, y si al menos dos de estas empresas están contempladas por el derecho de Estados miembros diferentes, o si una empresa tiene una sucursal sujeta al ordenamiento jurídico de otro Estado miembro, por lo menos, dos años antes; 4.º) la transformación de una empresa ya existente en una Sociedad Europea, si esta empresa, durante al menos cuatro años, tiene una empresa filial en un Estado miembro diferente. En este último caso de transformación, lo estipulado en el artículo 7, párrafo 8, es de suma importancia: según el artículo 37, párrafo 3, no es posible trasladar el domicilio social de una empresa a otro Estado miembro con motivo de la transformación. De ese modo, los ya mencionados miedos a que la transformación en una Sociedad Europea pudiese provocar que la participación de los trabajadores se saliese del sistema nacional se ven muy reducidos.

El Estatuto ofrece dos alternativas de organización: un sistema dualista y otro monista. A parte de la junta de accionistas, el sistema dualista tiene un órgano de control y un órgano de dirección, mientras que el sistema monista tiene sólo un órgano de administración (art. 38). En el sistema dualista los miembros del órgano de dirección se nombran y se revocan por el órgano de control cuyos miembros son elegidos por la junta de accionistas (art. 40, párrafo 2), mientras que en el sistema monista todos los miembros del órgano de administración son elegidos por la junta general de accionistas (art. 43, párrafo 3).

Una Sociedad Europea sólo se puede inscribir si se cumplen los requisitos de la Directiva. De esa manera se garantiza que no se pueda ignorar lo estipulado sobre la participación de los trabajadores (art. 12, 16). Una condición previa para la creación de una Sociedad Europea es un capital mínimo de 120.000 euros. Esto implica que una Sociedad Europea siempre tendrá que ser una gran entidad

La estructura de la Directiva es muy parecida a la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos: ofrece una comisión negociadora (art. 3), una lista de los asuntos para negociación (art. 4), y lo deja toda para negociaciones. En caso de que fallen las negociaciones, existe una red de seguridad, la llamada normas estándar (art. 7

en conjunción con el Anexo). Lo estipulado sobre confidencialidad (art. 8) y sobre protección de los representantes de los trabajadores (art. 9) sigue de nuevo en la línea del plan de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos.

La Directiva contempla dos temas distintos que han de ser diferenciados cuidadosamente. El primero trata de la información y de la consulta. Aquí la estructura es muy similar a la creada en la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos, incluso si se tiene que reconocer que algunas mejoras, que están en la línea de las correcciones previsibles de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos, ya están contenidas en la Directiva que complementa el estatuto de Sociedades Europeas (por ejemplo las definiciones de información y consulta). Según el artículo 13, párrafo 1, la aplicación de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos se excluye en la Sociedad Europea. Habría que preguntarse si sería necesario crear dos estructuras diferentes de información y consulta. Hubiese sido más sencillo ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos a la Sociedad Europea.

El asunto crucial e interesante de la Directiva trata de la participación de los trabajadores, el cual se define como «la influencia del organismo representativo de los trabajadores y/o los representantes de los trabajadores en los asuntos de la empresa por medio de: 1.º) el derecho de elegir o designar a determinados miembros del órgano de control o de administración de la empresa, o 2.º) el derecho de recomendar y/o oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de control o de administración de la empresa» (art. 2 letra k). Normalmente son las negociaciones las que deciden cómo tiene que ser un plan. Sólo en caso de transformación, el acuerdo «deberá estipular un nivel de implicación de los trabajadores que sea al menos equivalente al de todos los elementos de implicación existentes en la sociedad que vaya a transformarse en SE» (art. 4, párrafo 4). Si en otros casos la disminución del nivel de la implicación fuese el resultado de las negociaciones, se aplicarán unos requisitos de mayoría cualificada que aseguren que, mediante el acuerdo, los niveles más altos no se podrán ver disminuidos fácilmente (véase el art. 3).

Según el artículo 12, párrafo 3, del Estatuto, una Sociedad Europea se puede registrar independientemente de la participación de los trabajadores si ninguna de las empresas participantes ha estado «sujeta a las normas de participación antes de la inscripción de la Socie-

dad Europea». En este caso no se necesita un acuerdo ni se aplican las normas estándar. Este es el compromiso ya mencionado para la estructura de mantenimiento: la solución cero.

En el artículo 7, párrafo 2, se regula cuándo deben aplicarse las normas sobre participación. El punto más polémico en este contexto ha sido el caso de la fusión. Se deben distinguir dos situaciones. En la primera, al menos una de las empresas tiene que estar cubierta, ya antes de la fusión, por un plan de participación y de este plan se tienen que beneficiar al menos el 25% del número total de trabajadores que forman parte de la fusión. En la segunda situación, en la que se benefician menos del 25%, la comisión negociadora tiene que decidir si se aplican las normas estándar sobre participación. A este modelo se opuso España ya que tenía miedo de que, de esta manera, se importaran representantes de los trabajadores mediante la fusión.

Por lo tanto, se debía alcanzar un compromiso que ahora se encuentra en el artículo 7, párrafo 3, según el cual los Estados miembros debían establecer que las disposiciones de referencia de la sección 3 del Anexo no se deben aplicar en caso de fusión. Si se elige esta opción significa que, independientemente del porcentaje de empresas que ya abarca el plan de participación, no existe una garantía de mantenimiento: todo está abierto para un acuerdo. Dicho acuerdo, sin embargo, sigue siendo necesario: es una condición previa para la inscripción de la Sociedad Europea (art. 12, párrafo 3, del Estatuto)

Según las normas de participación del Anexo, en el caso de establecer una empresa *holding* hay que distinguir de nuevo dos situaciones: al menos el 50% de las empresas, ya antes de la creación del *holding*, están cubiertas por los planes de participación, o la proporción es menor al 50% y la comisión negociadora vota para la aplicación

Según el Anexo, en caso de transformación todo tiene que seguir estando como antes. En otros casos, el nivel más alto de participación en vigor en las empresas participantes es el criterio decisivo para el nivel de participación en la Sociedad Europea.

El organismo de representación que se ocupa de la información y la consulta es el que decide sobre el reparto de los puestos en el órgano de administración o de control entre los miembros representantes de los trabajadores de los diversos Estados miembros, o sobre la forma en la que los trabajadores de la Sociedad Europea pueden recomendar u oponerse al nombramiento de los miembros de dichos

órganos, en función de la proporción de trabajadores de la Sociedad Europea empleados en cada Estado miembro. Todos los Estados miembros tienen derecho a decidir la asignación de los puestos del órgano de administración o de control. En cualquier caso los representantes de los trabajadores son miembros de pleno derecho, con los mismos derechos y obligaciones que los miembros que representen a los accionistas, incluido el derecho de voto.

3.3. Marco General de Información y Consulta

En el contexto del programa de acción sobre política social de los años 1995 a 1997 e inspirado por el éxito de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos, la Comisión, en noviembre de 1995, presentó un comunicado que contenía un objetivo muy ambicioso: establecer en toda la UE un pequeño marco de información y consulta a los trabajadores. La primera y segunda fase de la consulta de los modelos sociales tuvo lugar en junio y noviembre de 1997. El CSEE y el CEEP estaban dispuestos a negociar un convenio, mientras que UNICE se oponía rotundamente a la idea. Debido al fracaso de las negociaciones por la resistencia de UNICE, la Comisión presentó un primer borrador de una Directiva en noviembre de 1998. Durante mucho tiempo no se sabía con certeza si a esta iniciativa, que se basaba en el artículo 137, párrafo 2, del Tratado de Ámsterdam, y por lo que tan sólo necesitaba de una mayoría cualificada, se le daría alguna oportunidad. En particular el Reino Unido se opuso totalmente a la idea de esta Directiva. Sin embargo, después de un largo debate el Consejo y el Parlamento Europeo hicieron que el Comité de Conciliación interviniese en diciembre de 2001. En marzo de 2002 se aprobó la Directiva.

La oposición de UNICE a este proyecto se basaba principalmente en el tema de la subsidiaridad. La comisión, así como todos los otros actores que más tarde se vieron envueltos en este proceso legislativo, rechazaron este tema. En el considerando del preámbulo de la Directiva, se hace referencia a la necesidad de que los trabajadores participen en los asuntos de la empresa que los ha contratado y en las decisiones que les afecten (considerando 6). También trata de la necesidad de un equilibrio adecuado del mercado interior, «manteniendo los valores esenciales sobre los que se basan nuestras sociedades» (considerando 11). La conclusión es la de que « los Estados miembros no pueden lograr adecuadamente... los objetivos de la

acción propuesta, ya que el objetivo es establecer un marco para la información y consulta apropiado para el nuevo contexto europeo» (considerando 17). Es exactamente este contexto el que se tiene que entender al hablar del tema de la subsidiaridad. El simple hecho de que en el capítulo de los derechos fundamentales de la UE el derecho de los trabajadores a la información y a la consulta dentro de la empresa sea considerado como un derecho fundamental (art. 27), demuestra que existe un consenso entre los Estados miembros de que este derecho es idéntico a un valor básico de la Comunidad, el cual ha de ser promovido y respetado por las autoridades de la Comunidad. Si se puede usar la subsidiaridad como instrumento para que la Comunidad pierda el respeto por dichos valores, entonces esta noción estaría distorsionada. Si evidentemente algunos Estados miembros no desean establecer al menos un marco mínimo para estar en conformidad con dicho valor, la Comunidad podría tomar iniciativas. Si el derecho de los trabajadores a la información y a la consulta es considerado una parte esencial de las relaciones laborales en la Comunidad, el legislador puede, a nivel de la Comunidad, vencer la abstención de los Estados miembros en este área.

La Directiva contempla las empresas publicas o privadas de al menos 50 trabajadores y los establecimientos de al menos 20 trabajadores de los Estados miembros. En la versión original de la propuesta sólo se hacía referencia a las empresas. El cambio se debe al hecho de que en algunos Estados miembros la entidad que sirve como punto de referencia para la información y la consulta sean principalmente los establecimientos (como en el caso de Alemania). Según el artículo 1, el fin de la Directiva es « establecer un marco general que exponga los requisitos mínimos para el derecho de información y consulta a los trabajadores de las empresas o establecimientos dentro de la Comunidad».

La Directiva define la estructura de la información y consulta de una manera mucho más exhaustiva que como otras Directivas lo habían hecho hasta entonces. Las definiciones contienen requisitos de procedimiento muy importantes. El momento, el contenido y la manera de información tienen que ser de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores examinar las informaciones y prepararse para la consulta (art. 4, párrafo 4). La consulta tiene que cumplir varios requisitos (véase el art. 4, párrafo 4): 1.º Hay que asegurarse de que el momento, el método y el contenido sean efectivos; 2.º la información y la consulta se tienen que llevar a cabo en el nivel adecuado de dirección y representación, dependiendo del

tema de discusión; 3.º) los representantes de los trabajadores tienen derecho a formular una opinión en base a una información relevante que tiene que dar el empresario; 4.º) los representantes de los trabajadores tienen derecho a reunirse con el empresario y obtener una respuesta, y las razones de esa respuesta, de cualquier opinión que puedan formular; y finalmente 5.º) en caso de decisiones dentro del ámbito de los poderes de dirección del empresario se tiene que intentar buscar un convenio sobre las decisiones de información y consulta. Desafortunadamente, la Directiva no nos dice lo que ocurre si se alcanza un convenio y el empresario no lo pone en práctica.

La información tiene que contemplar el desarrollo más reciente y probable de las actividades de la empresa o establecimientos, así como la situación económica en su sentido más amplio (art. 4, párrafo 2, letra a). La información y la consulta tienen que llevarse a cabo sobre la estructura y el posible desarrollo del empleo dentro de la empresa o establecimiento, y sobre cualquier medida de previsión de una amenaza de desempleo (art. 4, párrafo 2, letra b). Finalmente, la información y la consulta tienen que llevarse a cabo sobre decisiones que conlleven cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales, incluyendo aquellas que contemplan las disposiciones de la Comunidad (art. 4, párrafo 2, letra c). Según la versión original, en este último caso los Estados miembros se tienen que asegurar de que en caso de violación grave de la obligación del empresario a informar y a consultar, las decisiones serán nulas y sin efecto hasta que el empresario no cumpla los requisitos (art. 8, párrafo 3). Sin embargo, esta disposición no sobrevivió al comité de reconciliación: se abolió

Según el artículo 5 de la Directiva, los Estados miembros pueden permitir que los modelos sociales en todos los niveles, incluyendo las empresas y establecimientos, tengan derecho a especificar los métodos de información y consulta.

La puesta en práctica del artículo 7 de la Directiva será muy interesante. Es el primer intento por armonizar el nivel de protección y las garantías para que los representantes de los trabajadores realicen sus actividades. Los Estados miembros se tienen que asegurar de que los representantes de los trabajadores, al realizar sus funciones, «disfruten de una protección adecuada y de unas garantías para que así pueden desarrollar, correctamente, las obligaciones que les han sido asignadas». El significado de «adecuada» y «correctamente» en este contexto es por supuesto muy discutible. Habrá mucha libertad para

la puesta en práctica y, quizás, será el origen de muchos conflictos sobre los que tendrá que decidir el Tribunal de Justicia Europeo.

En general la Directiva sigue siendo muy flexible y deja a los Estados miembros, en gran medida, el marco estructural y las modalidades. Sin embargo, resultó que la oposición de algunos países sólo se podría evitar concediendo disposiciones de transición. Se supone que se aplicarán si en la fecha de entrada en vigor de la Directiva en el Estado miembro respectivo (marzo 2005) no hay «un sistema general, permanente y legal de información y consulta a los trabajadores, ni un sistema general, permanente y legal de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo que permita a los trabajadores ser representados para tal fin». En estos países los primeros dos años después de la puesta en práctica en el derecho nacional, la Directiva sólo se aplica a las empresas con al menos 150 trabajadores o con establecimientos con al menos 100 empleados. En el tercer año se rebajó de 100 a 50, y más tarde la Directiva se aplica como en todos los lugares. En resumen: aquellos que no conozcan un sistema de un sistema institucionalizado de información y consulta a los trabajadores, no estarán expuestos a una terapia de choque pero tendrán la posibilidad de que la transición sea más suave.

Ya que la Directiva sólo ofrece un marco mínimo, ésta no afecta a más acuerdos favorables de los Estados miembros. Además, la Directiva no se puede usar para justificar la disminución o la destrucción de los modelos existentes.

3.4. Repercusión en la UE y en los países de la Europa Central y del Este

No cabe lugar a dudas de que la promoción de la implicación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa se ha convertido en una parte esencial de la estrategia dominante de la Comunidad en su agenda de política social. Ha sobrepasado «el punto en el que ya no se puede echar atrás». Esta política está en la línea del artículo 27 del capítulo sobre Derechos Fundamentales de la UE, que garantiza el derecho de los trabajadores a la información y a la consulta. Esto conlleva una importante consecuencia: los países con una tradición de estructuras exclusivamente de confrontación no tienen otra oportunidad que la de reestructurar sus sistemas hacia un concepto de cooperación y asociación. Esta es una señal importante para los países candidatos de cómo dar forma a sus sistemas de relaciones

laborales. Ya no pueden discutir libremente sobre cómo quieren un sistema de información y consulta a los trabajadores. La cuestión ahora es la de cómo darle forma, si por ejemplo prefieren un sistema basado exclusivamente en las organizaciones sindicales, o en un sistema dualista en el que los representantes de los trabajadores están separados institucionalmente de las organizaciones sindicales.

Todos los instrumentos que he mencionado tienen sus flaquezas: son innecesariamente complicados, no siempre consistentes y sobre todo muy vagos en su terminología. La Directiva que complementa al Estatuto de Sociedad Europea, así como la Directiva sobre un marco nacional para la información y la consulta, se han suavizado durante el proceso legislativo: el resultado es un acuerdo mínimo. Sin embargo, al evaluar la importancia de estas medidas para el futuro de las relaciones laborales en la UE, estas deficiencias no se deberían exagerar. El elemento decisivo es el hecho de que estos instrumentos obligaron a todos los actores involucrados —organizaciones sindicales y representantes de los trabajadores, organizaciones de empresarios, empresarios y trabajadores— a discutir y reflexionar sobre el potencial de la información y consulta a los trabajadores, y en el caso de la Directiva que complementa al Estatuto discutir y reflexionar sobre la participación de los trabajadores e incluso sobre la participación de los trabajadores en las juntas de empresa.

Hay que recalcar que el enfoque de la Comunidad ya no se centra en introducir modelos institucionales específicos, sino que simplemente estimula e inicia procedimientos para la promoción de la idea de implicación de los trabajadores en la toma de decisiones. Esto ha de ser considerado como un primer paso hacia la implantación de la democracia laboral como un rasgo básico del modelo social europeo. Esta estrategia está basada en la suposición de que la implicación de los trabajadores en la toma de decisiones es favorable no sólo para los trabajadores sino también para el rendimiento económico de las empresas. Hay ventajas muy importantes para la legitimidad de la toma de decisiones, para la asimilación de los conflictos, para el aumento de la productividad, para el mejoramiento de la motivación de los trabajadores y, por último pero no menos importante, para una mejor administración. Debido a la flexibilidad de la Directiva, no existe un modelo predeterminado. Por lo tanto, la estrategia no puede ser la de decir a los países de la Europa Central y del Este lo que tienen que hacer estableciendo dichas instituciones. Estas Directivas invitan a los países de la UE junto con los países candidatos a entrar en un proceso de aprendizaje conjunto para la búsqueda de prácticas mejores.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA COORDINADA

Hasta ahora la negociación colectiva es exclusivamente una cuestión de política dentro del contexto nacional de los Estados miembros. Hasta ahora, la negociación colectiva dentro del marco nacional de los diferentes Estados miembros se ha centrado esencialmente, y casi exclusivamente, en un escenario nacional. El modelo legal de negociación colectiva y acuerdos colectivos es diferente en cada Estado miembro. Mientras que en un país los acuerdos colectivos son considerados simplemente como pactos de caballeros, en otros países son legalmente muy vinculantes. Las posibilidades de una regulación normativa son tan diferentes como las normas sobre relaciones entre la parte vinculante y la normativa. En un país los acuerdos colectivos sólo se aplican a los miembros de organizaciones sindicales, y en otros países a todos los trabajadores. Algunos países observan una obligación de paz muy estricta, y en otros no. Las normas sobre las relaciones entre acuerdos en diferentes niveles, o entre acuerdos nuevos y antiguos, varían de un país a otro. Los temas para la regulación mediante los acuerdos colectivos no son iguales: en algunos países existen limitaciones importantes, en otros no existen casi límites. Las normas sobre la extensión del ámbito de los acuerdos colectivos son muy diferentes.

También existen diferencias importantes en cuanto a los procedimientos. En algunos países existe una obligación de negociar, en otros esta obligación se desconoce. En algunos países los procedimientos de negociación están muy formalizados, en otros se deja más o menos a discreción de los actores. Los requisitos previos para los actores son muy distintos también: los criterios de representación en los sistemas de un movimiento de sindicatos pluralista siguen modelos legales diferentes a los criterios que se aplican en sistemas con sindicatos fusionados. El proceso para la resolución de conflictos también se regula de una manera muy distinta. Existen instituciones diferentes para la conciliación y el arbitraje en países distintos, algunos incluso no conocen esta clase de intervención. Incluso si el conflicto laboral en todos los países es un instrumento para la resolución de conflictos, el derecho a la huelga, al cierre patronal... es muy diferente. En algunos países hacer huelga es un derecho individual, en otros es un derecho colectivo. Los objetivos legales y los efectos de las huelgas se regulan de forma diversa en varios países.

Por último, la puesta en práctica de los acuerdos colectivos varía de país a país: en algunos se puede acceder a los tribunales de trabajo

especializados, en otros a los tribunales normales, en otros a otras instituciones, mientras que en otros incluso no se puede ni acceder.

En resumen: estos ejemplos, ni mucho menos exhaustivos, muestran claramente que no existe un modelo homogéneo de negociación colectiva ni de acuerdos colectivos en la Comunidad. El panorama parece muy heterogéneo. Por lo tanto, la idea de armonizar esta diversidad estableciendo un modelo de negociación colectiva europea va más allá de la realidad, al menos en un futuro inmediato.

Sin embargo, la necesidad de una mayor cooperación y coordinación en la negociación colectiva en toda la Comunidad ha aumentado debido a la introducción de una unión monetaria europea. La nueva moneda nos conduce a un aumento de la transparencia; los precios, salarios y otras condiciones del trabajo se pueden comparar fácilmente. Las discrepancias de las condiciones del trabajo entre Estados miembros diferentes son cada vez más evidentes. Esto, en buena medida, hace que las presiones desarrollen estrategias dirigidas al objetivo de una convergencia gradual, al menos a largo plazo.

La unión monetaria tiene una segunda repercusión en la negociación colectiva que quizás sea mucho más importante. Hasta ahora era posible abordar los problemas del mercado laboral mediante una política monetaria nacional. Existía una especie de interacción entre los actores de la negociación colectiva y los bancos de reservas nacionales. Ahora la política monetaria está centralizada y dirigida por el Banco Central Europeo. Por lo tanto, hay que plantearse la cuestión de si se puede establecer una estructura de negociación colectiva que corresponda a la política monetaria europea, tal y como se hizo antes de la política monetaria nacional.

Esta no es una tarea fácil. Como ya se ha mencionado, la respuesta no se puede ser el convenio colectivo europeo, como ya se discutió hace cuarenta años. Mientras tanto, cada vez se es más consciente de las diferencias entre los distintos sistemas. Nadie esperaría la creación de un sistema de negociación colectiva europea a corto plazo. Sólo puede ser una creación gradual a largo plazo. En la actualidad, la tarea consiste en mejorar la coordinación transnacional como un primer paso

El diálogo laboral, y en particular el diálogo social sectorial a nivel europeo, podría desempeñar un papel importante estimulando dicho proceso. El diálogo social no debería poner todas sus energías en los pasos preparatorios de la legislación. Se debería centrar más

en los convenios que hay que implementar según el derecho nacional y la práctica. De ese modo ayudaría a descubrir qué asuntos podrían ser de interés primario para la regulación de una forma más coordinada. Los convenios modelos podrían presentar marcos para enriquecer la fantasía de los actores nacionales. En caso de que los actores a nivel europeo no pudieran alcanzar un convenio, al menos cada parte podría comunicar a su distrito electoral su opinión respectiva.

Claro está que todos estos convenios y comunicados no serían vinculantes legalmente. Pero podrían ayudar a estimular discusiones sobre la negociación nacional de cómo abordar dichas propuestas. Sigue sin decir que dicha estrategia de comunicación sólo puede funcionar si hay un diálogo vertical entre las organizaciones paraguas europeas y los distritos electorales nacionales. Debido al papel que desempeña el diálogo social en el proceso legislativo, este diálogo vertical ha mejorado mucho durante la última década. Otra condición previa para una negociación coordinada sería la de una comunicación horizontal entre las organizaciones sindicales (y lo mismo se aplica a las organizaciones de empresarios) en los diferentes Estados miembros. En los últimos años, las organizaciones sindicales, principalmente, han realizado grandes progresos en sectores específicos. Para que otros países estuvieran presentes en las negociaciones empezaron a aprender las diferencias de culturas en las negociaciones, las condiciones previas en las negociaciones y las implicaciones de los resultados de las negociaciones.

El proceso de ayudar a la negociación colectiva coordinada en la Unión Europea tiene que estar acompañado y se ha de facilitar mediante un marco legal que regule la libertad de reunión en un contexto transnacional, en particular en la acción laboral internacional. Por lo tanto, la supresión del artículo 137, párrafo 6, del Tratado de la Sociedad Europea es una necesidad indispensable y urgente.

La estrategia moderada de promocionar la negociación colectiva coordinada en la Comunidad podría convertirse en un núcleo para algo como la institucionalización de un futuro sistema de negociación colectiva europeo que siempre tendría que estar asociado muy de cerca a unos escenarios de negociación nacional. Junto a los modelos institucionalizados de la participación transnacional de los trabajadores habría otra piedra angular de relaciones laborales internacionales europeas.

Como ya se ha observado al principio de mis observaciones, a los países de la Europa Central y del Este les sería muy difícil unirse

a este proceso y exponerse al llamado método abierto de coordinación. Mientras no exista un sistema que funcione de modelos sociales, de organizaciones sindicales y de empresarios, y una negociación colectiva, será muy difícil integrar a los países candidatos en las estructuras de relaciones laborales ya existentes en la Unión Europea. Por lo tanto, los modelos sociales a nivel europeo tienen que poner todas sus fuerzas para apoyar este proceso tal y como se prometió en Laeken. Además, el simple hecho de que debido a las Directivas sobre participación de trabajadores en la toma de decisiones, en particular debido a la Directiva marco, cada país se vea obligado a desarrollar una estructura de relaciones laborales, podría ayudar a conseguir, finalmente, un mejor entendimiento de la división del trabajo entre la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la negociación colectiva. Podría ser un efecto de desbordamiento importante de estas Directivas que no se debería subestimar.

5. CONCLUSIÓN

Para concluir, hay que recalcar de nuevo que el principal problema al que nos enfrentamos en los países candidatos de la Europa Central y del Este es la falta de actores adecuados y de instituciones a nivel colectivo. La todavía predominante creencia de un mercado libre ilimitado y poco estructurado como condición previa para la prosperidad, no es nada favorable para el desarrollo de dichos actores e instituciones. Por lo tanto, la aportación de la UE no se puede subestimar. En este contexto, las diferentes Directivas sobre participación de los trabajadores en la toma de decisiones son de suma importancia. Estas suponen un estímulo para la creación de un desarrollo dinámico del que ni los estados de la UE ni los países candidatos pueden escapar. Esto, por necesidad, iniciará un proceso de debate en el que todos tendremos que participar. Todos los países candidatos tendrán que encontrar su propia manera, como ya fue y es el caso de los países que ya pertenecen a la UE. Esto podría convertirse, a largo plazo, en un proceso de mutuo aprendizaje, asentando el terreno para unas mejores políticas coordinadas de negociación coordinada en toda la UE.

Quinta Ponencia

GARANTÍAS LEGALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, APLICACIÓN DE LA NORMATIVA CONVENCIONAL Y ADMINISTRACIÓN LABORAL

VÍCTOR DE SANTOS SÁNCHEZ

Inspector de Trabajo y Director Territorial
de la Inspección de Trabajo
y Seguridad Social de Andalucía

SUMARIO

I. PLANTEAMIENTO.—II. LA «ACTUAL» ADMINISTRACIÓN LABORAL.—III. LA REALIDAD DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES. 1. El convenio colectivo como fuente complementaria del tipo infractor. 2. La interpretación del convenio colectivo por la Administración. 3. Eficacia del convenio y causas de exculpación. 4. El convenio colectivo indisponible por contrato. 5. El procedimiento de oficio. 6. Modificación del convenio con posterioridad a la sanción administrativa. 7. El convenio colectivo estatutario y el extraestatutario. 8. El convenio colectivo y la norma tipificadora «en blanco». 9. Convenios colectivos y representantes de los trabajadores. 10. La obligación de negociar un convenio colectivo.—IV. LAS CLÁUSULAS DE EMPLEO.—V. LA PARTICIPACIÓN DE LOS SUJETOS NEGOCIADORES EN LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA. 1. El procedimiento administrativo sancionador. 2. La planificación de la actuación inspectora.

I. PLANTEAMIENTO

Corresponde aquí abordar el papel que puede desempeñar la Administración laboral en relación con la aplicación de los convenios colectivos. Para ello es obligado referirse a la evolución de la Administración laboral y su participación en el marco constitucional y legal de las relaciones laborales.

Al objeto de centrar el sentido de esta exposición no me dedicaré a aspectos tales como el reparto competencial hacia las Comunidades Autónomas (CCAA) en virtud de su capacidad de ejecución de la legislación laboral *ex* artículo 149.1.7 de la Constitución Española (CE), ni a las funciones atribuidas por el TRLET¹ a la Administración laboral respecto de los convenios colectivos regulados por su Título III, a saber, registro, depósito y publicación (art. 90.3), o en último extremo remisión de oficio a la jurisdicción social en caso de posible conculcación de la legalidad vigente o lesión grave del interés de terceros (art. 90.5), funciones todas ellas concernientes a la validez del convenio colectivo estatutario, sino que trataré de estudiar la posible actividad administrativa dirigida al convenio colectivo válido y vigente.

Me circunscribiré, en consecuencia, a tratar la relación entre normativa convencional y Administración laboral, observándola desde el prisma de la habilitación legal a la Administración para promover el cumplimiento de lo pactado colectivamente, lo que supone un «plus» de garantía para los convenios colectivos estatutarios en cuanto a su aplicación, es decir, desde la óptica de la búsqueda administrativa en aras de la eficacia de una norma jurídica, integrada en la

¹ 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 (BOE del 29).

jerarquía de fuentes del derecho de las relaciones laborales vía artículo 37.2 CE y artículo 3.3 TRLET².

Una vez precisado el objetivo, me detendré en un medio utilizado por la Administración laboral para la aplicación de la normativa convencional, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para valorar adecuadamente esta función administrativa hemos de atender de forma conjunta al sentido teleológico de los diversos textos legales que la regulan, y que, bajo la previsión constitucional de que la «ley garantizará la fuerza vinculante de los convenios colectivos», se extienden a TRLET, LPL³, TRLISOS⁴ Y LOITSS⁵, bajo el entendimiento de que tales leyes han tenido una promulgación muy distante en el tiempo, porque no se acometió de forma sistemática y simultánea la regulación sustantiva o material del nuevo marco de relaciones laborales y la regulación instrumental de las funciones y medios administrativos de participación en tal marco.

La tardanza en la publicación, por una parte, de un «código sancionador en materia laboral»⁶, que no se produjo hasta 1988 con la LISOS⁷ (desde 1 de enero de 2001 TRLISOS), arrancando como consecuencia de pronunciamientos del Tribunal Supremo (TS) en orden a la exigencia de una ley formal para la determinación de infracciones en el orden social y, por otro lado, de una Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) casi diez años después, mediante la Ley 42/97, provocaron y alimentaron una polémica doctrinal bastante agria⁸ en cuanto a la potestad de la

² Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «El valor “cuasi-legal” de los convenios colectivos», *RL*, t. I, 1987, para estudiar equiparación de las normas convencionales a las legales en el modelo español.

³ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE del 11).

⁴ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE del 8).

⁵ Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE del 15).

⁶ GARCÍA BLASCO, J.: *Infracciones y sanciones en materia laboral. Un comentario a la Ley 8/1988, de 7 de abril*, Civitas, 1989, p. 31, acuña esta expresión.

⁷ Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE del 15).

⁸ De «materia verdaderamente atormentada» la califica VÁZQUEZ MATEO, F.: «La Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social

Administración para vigilar el cumplimiento de los convenios colectivos, centrándose sobre lo que, en sentido peyorativo en muchas ocasiones, se ha denominado intervencionismo administrativo, entendiendo tal como pernicioso para un marco de relaciones laborales basado en la libertad de las partes que lo integran⁹.

Por ello, me dedicaré inicialmente a la «actual» Administración laboral en relación con otros sistemas de aplicación de la normativa convencional, recorriendo a continuación el terreno práctico de las resoluciones judiciales dictadas en los últimos años sobre la actividad administrativa sancionadora por infracción de normas colectivas; en tercer lugar consideraré un problema atractivo en el presente de la negociación colectiva, cláusulas de empleo, para concluir con una referencia a la participación de los interlocutores sociales en la actuación de la Administración laboral, como aplicadora de los convenios por ellos negociados.

II. LA «ACTUAL» ADMINISTRACIÓN LABORAL

Si desde un punto de vista formal no se tiene ningún inconveniente en reconocer que el legislador ha habilitado expresamente a la Administración para controlar la aplicación de las cláusulas normativas de los convenios colectivos, por expresa y literal disposición tanto del TRLISOS (ej. art. 5.1) como de la LOITSS (art. 3.1), no es menos cierto que se han planteado posturas doctrinales que cuestionan la conveniencia de esta habilitación legal.

Dichas posturas arrancan del inicial texto del artículo 57 del ET¹⁰, su desarrollo reglamentario y la anulación de este por la STS,

y su puesta en práctica», *RL*, 1989, número 1, p. 13. De «ardua polémica» la tilda ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «El nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la Administración en el orden social», *RL*, 1988, n.º 11, p. 46. De «largo debate» habla la Exposición de Motivos de la LISOS (párrafo quinto).

⁹ CONDE MARTÍN DE HIJAS, V.: «Infracciones y sanciones en el orden social (Ley 8/1988)», *Ilustre Consell General de Colegis de Gradutas Socials de Catalunya*, Barcelona 1989, p. 21 «hasta qué punto esta regulación supone el máximo de intervencionismo administrativo posible, dentro de un ámbito de libertad en la ordenación de las relaciones laborales... es indudable que la ley ha andado el máximo del camino que podía andar en este intervencionismo y me interesa simplemente señalar la peculiaridad en relación con esa libertad constitucionalmente informadora del ordenamiento jurídico laboral».

¹⁰ Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 14).

S. 3.^a, de 10 de noviembre de 86 (Ar. 6647), declarando un atentado a los principios constitucionales de legalidad y tipicidad¹¹. Sin embargo, lo que en principio era una cuesti3n de ajustar la potestad sancionadora a los principios constitucionales del art́culo 25 CE, se convirti3 en realidad en una revisi3n extensa y global de la validez de la actuaci3n administrativa para intervenir en las relaciones laborales y sus condiciones derivadas de la regulaci3n convencional. Tal estudio doctrinal se volc3 sobre cinco aspectos y circunstancias que paso a exponer.

1. El desprestigio de la posible actuaci3n de la Administraci3n laboral mediante la conexi3n con el sistema propio de la 3poca preconstitucional, siendo alimentada tal postura, entre otras razones, por los objetivos asignados a la ITSS en una Ley de 1962, vigente, al menos parcialmente, hasta 1998. En este sentido se calific3 la intervenci3n administrativa mediante la fiscalizaci3n de los convenios colectivos en los siguientes t3rminos:

— No es constitucionalmente necesaria la tutela administrativa pues es suficiente con la tutela judicial. Se trata de un hecho legal pero criticable. «En el sistema precedente a la CE el intervencionismo administrativo era regla general en materia laboral... En el ordenamiento del estado totalitario, en el que las relaciones laborales se insertan en el marco 3nico de todo el entramado estatal, como instrumento de la producci3n nacional, o de la econoḿa nacional, pues en el Fuero del Trabajo aś se concibe a la empresa, no suscita dificultad alguna un derecho sancionador pues el intervencionismo estatal es l3gicamente totalizador»¹².

— «Ha sido de nuevo la tradici3n juŕdica de nuestro ordenamiento, de la que cuesta mucho desprenderse, la que en contraste con otros sistemas comparados —en los que se reconoce un 3mbito reducido, residual en relaci3n a la heterotutela penal de las sanciones administrativas—, sirve de sustento y reafirmaci3n a la presencia intensa de la Administraci3n a fin de tutelar los derechos de los trabajadores»¹³.

¹¹ STS, Sala 3.^a, de 10 de noviembre de 1986, Ar. 6647 «parece claro que el principio de legalidad no ha sido respetado por esa adici3n (de disposiciones reglamentarias y convenios colectivos) que innova el Real Decreto».

¹² CONDE MARTÍN DE HIJAS, V.: «El control administrativo y judicial del cumplimiento del convenio colectivo». *Actualidad Laboral*, 1991, n.º 46 y 47, p. 583 a 588 del n.º 46.

¹³ GARCÍA BLASCO, J.: «Infracciones y sanciones...», *op. cit.*, p. 67, 68.

— Como dice Del Rey, un sector doctrinal vio la exclusión de la sancionabilidad administrativa de los incumplimientos convencionales del empresario, como el destino lógico del legado de un ordenamiento preconstitucional que no se adecuaba a un modelo de negociación colectiva basado sobre la libertad sindical y la autonomía colectiva¹⁴.

A este aspecto hemos de preguntarnos por qué tardó tanto en aprobarse una Ley ordenadora de la ITSS que se correspondiera y ajustara con el nuevo marco de relaciones laborales¹⁵, tendiéndose hasta entonces a la ordenación indirecta de la actividad administrativa de control sobre la normativa convencional, por vía de la jurisprudencia y del tratamiento accesorio en normas de derecho sustantivo o procesal.

Resulta evidente que la Administración laboral se desenvuelve en la actualidad dentro del orden constitucional, y su intervención en el marco laboral es acorde con la defensa de los intereses generales establecida en el artículo 103 de la Constitución. A título de ejemplo baste recordar la formulación legal de las funciones de la ITSS como «servicio público» en el artículo 1.2 TRLISOS, que si bien no tiene un carácter prestacional¹⁶, sí tiene unos destinatarios a quien sirve, empresarios, trabajadores y sus asociaciones, persiguiendo según su Exposición de Motivos «una acción pública de control en el orden social modernizadora, eficiente y adecuada a las nuevas exigencias de una sociedad plural y desarrollada»; o señalar igualmente su artículo 1, donde de forma clara se desmarca de su precedente, pues si la ley de 1962 decía que «La ITSS tiene por objeto cumplir la exigencia social de desarrollar una acción constante y eficaz en defensa del trabajador y su familia», ahora «con mayor rigor conceptual»¹⁷, se habla de contribuir «al adecuado cumplimiento de las normas». Así la Administración no se erige en la protagonista de la ordenación

¹⁴ DEL REY GUANTER, S.: «Infracciones laborales y cumplimiento de los convenios colectivos» *RL*, 1988, n.º 11, p. 103 y nota 95.

¹⁵ Así lo hacen VÁZQUEZ MATEO, F.: «Reflexiones en torno a la Ley 42/97, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social». *La Ley*, 1998, n.º 4466, o RAMOS SERRANO, E.: «La Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: una aproximación sistemática. Puntos críticos», *Temas Laborales*, n.º 49, 1998, p. 252.

¹⁶ RAMOS SERRANO, E.: «La Ley 42/97...», *op. cit.*, p. 256.

¹⁷ En expresión de MINONDO SANZ, J.: «Fundamentos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social», *MTAS*, 2000, p. 147.

de las relaciones laborales, sino que se configura como un elemento ḿs para dotar de eficacia al ordenamiento juŕdico, sea ́ste de origen legal y reglamentario o de nacimiento paccionado.

2. En segundo lugar se ha se ha mantenido que la labor de vigilancia del cumplimiento de los convenios colectivos suponía una «prórroga», derivada de la interpretaci3n de una legislaci3n continuista en cuanto a la regulaci3n espa±ola del convenio colectivo. La ligazi3n entre el modelo de negociaci3n colectiva anterior y el actual, en el que la ordenaci3n del ET suponía una continuidad por lo que al tipo de convenio colectivo respecta, se debe a la regulaci3n heter3noma de su r3gimen de producci3n normativa.

— «Antes no era posible imaginar un cauce distinto para asegurar el cumplimiento de los convenios colectivos que el de la potestad sancionadora de la Administraci3n...La intervenci3n sancionadora de la Administraci3n en el cumplimiento de los convenios colectivos... era la ́nica ante la negaci3n del derecho de huelga y la imposibilidad de que las partes configuraran mecanismos de soluci3n de conflictos colectivos al margen de los 3rganos p3blicos competentes al respecto». El ET opta por mantener «“importantes hilos de continuidad” con la regulaci3n desarrollada con anterioridad a la Constituci3n... basada en una “administraci3n estatalizada” del convenio colectivo»¹⁸.

— «En nuestro sistema legal de convenios colectivos no se ha producido la ruptura con el pasado...; por el contrario, el convenio colectivo en la regulaci3n del ET se ofrece como marcadamente continuista respecto al sistema precedente, no otra explicaci3n corresponde a la regulaci3n legal de las unidades de negociaci3n, legitimaci3n, concurrencia, etc., y la eficacia general... La opci3n del legislador por los convenios colectivos de un determinado tipo ha supuesto en realidad una especie de secuestro de la autonomía, convirtiéndolos en algo cualitativamente pr3ximo a los convenios colectivos del pasado»¹⁹.

Ese r3gimen continuista se puede enfocar desde la perspectiva constitucional de la eficacia general de los convenios colectivos, aut3ntica fuente de derecho que goza de mecanismos garantistas a

¹⁸ DEL REY GUANTER, S.: «Infracciones laborales y cumplimiento...», *op. cit.*

¹⁹ CONDE MARTÍN DE HUIJAS, V.: «El control administrativo y judicial...», *op. cit.*

través de la ley. Ese concepto de norma con eficacia erga omnes, que caracteriza al convenio colectivo estatutario, es el que justifica una labor promocional pública de su cumplimiento, que no resulta extraña a un sistema heterónomo de tutela.

3. En tercer lugar, se ha visto como un peligro posible que la Administración pueda invadir los terrenos y competencias propios del ámbito jurisdiccional y de la negociación colectiva, lo que podría llevar en este segundo caso a la confusión sobre el objeto de la actuación administrativa, pues ésta recae sobre el resultado de la negociación colectiva (el convenio) y no, como principio general, sobre el propio proceso negociador (derecho a la negociación colectiva).

— «Puede afirmarse que la Administración española no se resigna a replegarse a lo que es su ámbito natural de actuación en la mayor parte de los sistemas con regímenes sindicales consolidados, que descansan fundamentalmente sobre la negociación colectiva, subrogándose, de esta manera, en las funciones naturales de los sindicatos y en el papel de la jurisdicción»²⁰.

— «En un marco constitucional de libertad ... parece que el cumplimiento de las normas rectoras de las relaciones *inter privatos* debe confiarse a la iniciativa del titular del interés lesionado y que el cauce idóneo para tutelarlos y hacer cumplir las normas es el de la jurisdicción»²¹.

Es patente que la actividad administrativa relacionada con la negociación colectiva no se basa en la sustanciación de procedimientos por conflictos individuales y colectivos, para la declaración y, en su caso, restablecimiento de derechos, propios de la solución judicial o extrajudicial de conflictos. El Tribunal Constitucional ya se ha pronunciado sobre la capacidad de autotutela de los sujetos negociadores de los convenios colectivos, inicialmente en la Sentencia 4/1983 y que hay una deliberada decisión legislativa de promocionar la autocomposición de conflictos, expresamente impulsada por el artículo 91 del TRLET tras la reforma de 1994, tanto desde el punto de vista colectivo como individual. No existe, por tanto, desde la Administración una postura renuente a aceptar tales extremos, sino a

²⁰ GARCÍA BLASCO, J.: «Infracciones y sanciones...», *op. cit.*, p. 67.

²¹ CONDE MARTÍN DE HUIJAS, V.: «El control administrativo y judicial...», *op. cit.*, p. 588 del n.º 46.

tener un espacio de actuación que le permita contribuir a facilitar el cumplimiento de lo querido por las partes y plasmado en el convenio colectivo, basándose en el trato al convenio de forma equiparable al de cualquier otra norma.

Respecto a la intromisión en el ámbito jurisdiccional, no cabe en nuestro orden constitucional partiendo del principio de sujeción de los poderes públicos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico (art. 9.1 CE) y en particular del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 y 106 CE), y del reconocimiento de la exclusividad de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos (art. 117.3 CE), Podemos observar, al menos, cuatro mecanismos que definen y limitan la actividad administrativa respecto al orden jurisdiccional, dejando al margen la polémica sobre si la revisión de la actuación sancionadora de la administración debe residenciarse en el orden contencioso-administrativo o en el social:

a) Artículo 1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, con la previsión de atribución al orden social por la vía de una nueva redacción para artículo 3 de la LPL según su disposición adicional quinta, posteriormente modificada por la disposición adicional vigésima cuarta, dos de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, quedando a la espera, según el apartado 3, de la remisión gubernamental del Proyecto de Ley donde se incorporen las modalidades y especialidades correspondientes.

b) Artículo 3 del TRLISOS sobre concurrencia con el orden jurisdiccional penal, aplicándose el principio *non bis in idem*, según el cual «en los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador».

c) El procedimiento de oficio, regulado en el Capítulo VII de la LPL, en particular su artículo 149, que se basa en el respeto sumo al pronunciamiento del orden jurisdiccional social con carácter previo a la resolución administrativa del procedimiento sancionador. Y ello con la finalidad de evitar transgresiones administrativas de la competencia sobre el conocimiento del fondo del asunto. Este control judicial es especialmente relevante en cuanto a la aplicación de los convenios colectivos, pues se establece que en el caso de que las actas de infracción versen sobre transgresiones de la normativa convencional en materia de contratación (art. 7.2 TRLISOS), establecimiento de condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas por CC (art. 7.10

TRLISOS), entre otras, la autoridad laboral se dirigirá al Juzgado, siendo unánime la postura de nuestros Tribunales sobre la obligación de iniciar este procedimiento, pudiendo en caso contrario viciar de nulidad la actuación sancionadora por la necesidad de un pronunciamiento previo de los órganos jurisdiccionales del orden social²².

d) En concordancia con lo expuesto, se ha establecido por la LOITSS, en su artículo 13.2 in fine que «no se tramitarán las denuncias que coincidan con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional». Con esta medida, nacida de la propia regulación que acomete la ordenación de servicios administrativos, se evita la posible concurrencia con el orden jurisdiccional, siendo ahora injustificadas las críticas relativas al problema de la preconstitución de la prueba, y la utilización indebida de la denuncia como instrumento para condicionar la resolución judicial a través de la obtención de un trato más favorable por la Administración.

En definitiva, la configuración de estos mecanismos impiden cualquier escape a una actuación discrecional o invasora de las competencias ajenas a lo que debe ser una actuación administrativa.

4. El cuarto argumento doctrinal parte del establecimiento de un binomio alternativo y excluyente para la actuación administrativa sobre los convenios colectivos, es decir enfrentar los sistemas autónomos de composición a la intervención o sanción administrativa, calificándose la actividad administrativa como opuesta a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.

Se planteó a finales de los 80 la exclusión de la competencia administrativa para interceder en los conflictos derivados de incumplimientos de convenios, alegando que el artículo 91 ET se refiere sólo a soluciones judiciales o extrajudiciales²³.

Esta postura doctrinal estudió el asunto como si la Administración debiera disminuir su actividad de control en el cumplimiento de la normativa convencional, en función de que mejorara el nivel de los sistemas de solución de conflictos por las vías previstas en la

²² PÉREZ CAPITÁN, L.: «Aspectos problemáticos del desarrollo reglamentario de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo», Ejemplar mecanografiado entregado en «Jornadas promovidas por la Asociación de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social (APITSS): La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el Nuevo Milenio», Mallorca, 2000, p. 3.

²³ Vid. nota n.º 5 en p. 161 de GARCÍA RUBIO, M. A.: «La Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Doctrina y Jurisprudencia». Tirant lo Blanch, 1999.

negociación colectiva, entendiendo que sólo en la medida en que fuera débil el sistema de autotutela procedería la heterotutela, sometiendo a la Administración laboral a una cláusula condicional, en la que la actuación administrativa descendiera proporcionalmente al aumento de la solución de conflictos obtenida a través de los mecanismos ad hoc de la propia negociación²⁴, postura que llega hasta nuestros días²⁵.

Sin embargo, tal planteamiento puede obviar que lo perseguido por la Administración, al buscar un adecuado cumplimiento de los convenios, no radica tanto en los intereses concretos de quien accede a los procedimientos de solución extrajudicial, basados fundamentalmente en problemas de interpretación, como en los intereses generales que reclaman un cumplimiento generalizado de la norma pactada.

Sin perjuicio de reconocer de facto que la intervención administrativa, en cuanto a la gestión de los convenios, se ha reducido notablemente, no debe confundirse la ordenación colectiva de las relaciones laborales con la promoción administrativa de la eficacia de los convenios colectivos. En este sentido se ha reformulado el papel de la Administración como una vía adicional a las soluciones extrajudiciales o en su caso judiciales, deslindando claramente la naturaleza de una y otras funciones.

No es lógico el enfrentamiento entre dos vías de origen y significado distinto, y ello atendiendo a dos cuestiones bien diferenciadas. De un lado, mientras que las soluciones extrajudiciales se mueven en el campo de la interpretación de la norma paccionada para su correc-

²⁴ DEL REY GUANTER, S.: «Infracciones laborales y cumplimiento...», *op. cit.*, p. 106, «Es precisamente por la existencia de esta continuidad a nivel legislativo y por el vacío existente al respecto en la negociación colectiva por lo que dudamos de que sea incoherente o inconveniente, en la situación jurídica actual, incluir a los convenios colectivos del ET dentro del ámbito de la potestad sancionadora de la Administración».

²⁵ GARCÍA RUBIO, M. A.: «La inspección de trabajo...», *op. cit.*, p. 171 y 172, «Ante el impulso dado a estos instrumentos (negociados) de control, parece obligado reconsiderar la conveniencia de mantener la vigilancia y sanción de la Administración sobre las normas colectivas», «cabría pensar en una posible transferencia de la función fiscalizadora de la Administración a las partes negociadoras, a fin de que su derecho a la autonomía colectiva adquiriera toda su virtualidad». *Vid. también* LOZANO LARES, F.: «El convenio colectivo como fuente complementadora de las infracciones administrativas en el orden social», en CRUZ VILLALÓN, J. (coord.): *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*, CES, 1995, p. 260 y nota n.º 30.

ta aplicación, la Administración debe disponerse a una labor aplicativa para el cumplimiento del convenio en su vertiente general, lo cual no requiere necesariamente una labor interpretativa en un sentido amplio. No se trataría tanto de saber lo que quiere la norma convencional para un supuesto específico sino de garantizar, desde la legalidad, la eficacia *erga omnes* de la norma. De otro lado, mientras lo característico de los procedimientos de autocomposición es que se inicien a instancia de parte, la actuación de la Administración, por el contrario, se impulsa de oficio porque su fin es el de velar por el interés de la sociedad a la que afecta la norma. No es su objetivo el de resolver un conflicto de intereses sino el aquietamiento de los sujetos obligados a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico en su vertiente convencional.

Por ello, esta reformulación reduce la actividad administrativa respecto de los convenios colectivos, distanciándose de los sistemas de autotutela, que tienen más bien relación con el sistema judicial, como medio alternativo o sustitutivo²⁶. La inmediatez, flexibilidad y sencillez de estos procedimientos autónomos son varias de las razones que se esgrimen para que los distintos ordenamientos jurídicos promuevan la autotutela frente a la «decisión judicial más formal, rígida y costosa»²⁷ (CASAS). En este aspecto el Tribunal Supremo en Sentencia de 28 de octubre de 1997 nos habla de la «desjudicialización de la solución de conflictos jurídicos y el rechazo al sistema de exclusividad judicial, que debe reservarse como última alternativa, explica que las comisiones creadas en el seno de los convenios obedezcan más que a una instancia previa y necesaria a la vía judicial, a una instancia dirigida a evitar los conflictos judiciales». Dicha STS cita al a la STC 217/1991 que mantiene que es «inevitable articular una nueva y más compleja relación entre las soluciones judiciales y extrajudiciales de aquellos conflictos (los derivados de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos)»²⁸.

²⁶ CASAS BAAMONDE, M. E.: «Sistemas autónomos de solución de conflictos “a escala europea” y reforma de la negociación colectiva». *RL*, 2002, n.º 6, p. 4, «...los sistemas autónomos de solución de conflictos han mantenido siempre relaciones —variadas según los momentos y los ordenamientos— con el sistema judicial y con la solución de las controversias que allí se obtiene considerada “ordinaria”: relaciones de complementación o de sustitución o “alternatividad”».

²⁷ CASAS BAAMONDE, M. E.: «Sistemas autónomos de solución...», *op. cit.*, p. 7.

²⁸ STS (Sala de lo Social) de 28 de octubre de 1997, *La Ley-Actualidad*, n.º 442/1998.

5. La quinta y última de las reflexiones doctrinales a considerar es la «imposición del legislador» que permite a la Administración vigilar el cumplimiento de las cláusulas normativas de los convenios colectivos, ante el silencio constitucional sobre esta posibilidad.

Se ha tratado el asunto con unanimidad al considerar que la CE ni ordena ni prohíbe la actividad administrativa de control de lo pactado en convenio colectivo, sino que es una «opción del legislador», eso sí basada en que la ley garantizará la fuerza vinculante de los convenios colectivos, entendiendo así mismo que las normas internacionales²⁹ tampoco obligan ni empecen a esa función, que por otra parte no es desconocida para el Derecho comparado. Se plantea, en fin, la doctrina «hasta qué punto resulta acertada la decisión legislativa de situar estas normas bajo el control heterónimo de la ITSS y de la autoridad laboral»³⁰.

Estudiados estos posicionamientos doctrinales debemos preguntarnos ¿en qué medida se puede seguir considerando la intervención administrativa en la aplicación del convenio colectivo como una herencia preconstitucional, que colisiona con otros medios, judiciales o paccionados? ¿Es correcto estudiar el papel de la Administración en la aplicación del convenio como si fuera una norma aislada, fuente independiente y estanca?

A pesar de que las repuestas se encuentran de forma parcial en lo expuesto, podemos decir que la «actual» Administración implica un concepto distinto de lo entendido hasta ahora como «intervencionismo», en cuanto ésta se acomoda a los mandatos constitucionales y legales, no siendo justo que se califique de prórroga de sistemas extintos. La Administración se sitúa en el entorno del título de esta ponencia, en lo decidido por el legislador por encargo de nuestra Constitución, es decir, en la articulación de medios legales que garanticen el resultado de la negociación colectiva. Y ello deriva de que la fuerza vinculante del convenio colectivo «conduce a reconocerles el tratamiento de auténticas normas jurídicas» según STC 151/94. El Tribunal Constitucional en Sentencia 208/1993 en su FJ 3.º nos dice que «Al legislador corresponde un papel activo en la concreción y desarrollo del derecho a la negociación colectiva, dando efectividad y apoyo al proceso de negociación y a su resultado»³¹. Así la Admi-

²⁹ Vid. Convenios 81 y 129 OIT.

³⁰ GARCÍA RUBIO, M. A.: «La inspección de trabajo...», *op. cit.*, p. 159.

³¹ Vid. *Veinte años de jurisprudencia laboral y social del Tribunal Constitucional*. XIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y

nistración se convierte en un instrumento público que «reforzaría» la eficacia normativa y general del convenio, dotándolo de «fuerza coactiva»³².

Sobre el soporte de la naturaleza de norma jurídica del convenio colectivo estatutario, debe diseñarse el rol de la Administración laboral como promotora de su real aplicación, lo que entra de lleno en el encargo constitucional a los poderes públicos contenido en el artículo 9.2 CE en concordancia con el 103 CE. Todo ello sin perjuicio de entender que el convenio colectivo tiene, como fuente del derecho, peculiaridades que lo relacionan con el ámbito privado, de tal manera que esa promoción, por no tratarse de relaciones jurídico-públicas, haya de respetar, por vía adicional o complementaria, tanto las decisiones de los órganos judiciales como de los sistemas extra-judiciales. Se trata de que en un Estado social estén bien delimitados los campos de acción de los agentes sociales, la jurisdicción y la administración, entendiendo que a ésta última le corresponde, como dijimos, una actividad sumatoria, que contribuya al adecuado cumplimiento normativo, quedando atrás fantasmas sobre posibles injerencias o suplantaciones, en la actualidad no permitidas por el ordenamiento jurídico. Tal y como señala la STSJ de Madrid de 17 de febrero de 1996: «la vía judicial puede ser la más adecuada pero no la única de las que se ofrezcan al trabajador para el ejercicio de su reivindicación, sin embargo no es imprescindible y por supuesto la que se elija, no excluye ni impide la actuación de los órganos de la Inspección de Trabajo necesariamente. Sólo en caso de que esta actividad administrativa pudiera interferir en la judicial dicha prohibición se producirá»³³. A título de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Constitucional 190/99 versa sobre vulneración del derecho a la intangibilidad de los resultados procesales, por desconocer la Administración en sus sanciones administrativas dos sentencias del Juzgado de lo social³⁴.

La merecida crítica al excesivo intervencionismo administrativo en las relaciones laborales no tiene porqué extenderse a todas sus

Relaciones Laborales, RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y ELORZA GUERRERO, F. (coords.), «Capítulo 2. *Negociación colectiva y fuentes*», OJEDA AVILÉS, A. (coord.), CARL, TECNOS 2001, p. 58.

³² LOZANO LARES, F.: «El convenio colectivo como fuente...», *op. cit.*, p. 262.

³³ STSJ de Madrid de 17 de febrero de 1996, Ar. RJCA 1996/221, fundamento de derecho segundo.

³⁴ *Justicia Administrativa*, Lex Nova, n.º 7, abril de 2000, p. 151.

facetas. Es evidente que la reformulación de la actuación administrativa ha llevado a la cuasi desaparición de funciones parajurisdiccionales, como ocurrió en el caso de las clasificaciones profesionales o la modificación sustancial de condiciones de trabajo, dejando un amplio margen de actuación a la negociación colectiva, pero ello ha de entenderse con independencia de la participación de la Administración en cuanto impulsora del cumplimiento de normas paccionadas, en la medida que a los destinatarios de las mismas les puede resultar válida una actuación de los poderes públicos. Esto cobra relevancia en atención a que la intervención administrativa no se centra sobre las partes contratantes sino sobre los incluidos en el ámbito de aplicación de lo pactado. El convenio colectivo no es un mero contrato privado, sino que se proyecta sobre los afectados con independencia de su afiliación o pertenencia a las organizaciones firmantes, lo cual repercute en el mercado de trabajo de forma general. No se trata por tanto sólo de una cuestión de interés social sino también de interés económico ligado a conceptos tales como el de la economía sumergida o la competencia desleal.

Llegados a este punto en el que la Administración está plenamente sometida a controles sobre su actuación, el estudio del convenio colectivo como norma aislada puede ignorar la realidad, en la que para los sujetos de las relaciones laborales las condiciones de trabajo son un todo, aunque regulados por normas de diverso tipo, resultando incoherente que se circunscriba la actuación administrativa a velar por unas condiciones de trabajo sí y no por otras, según el origen de su regulación. Apartar a la Administración de la práctica empírica de un conocimiento global de la aplicación de todas las normas conduciría a la ineficacia de su actuación, a una Administración o si se prefiere a una ITSS «de mínimos»³⁵, donde ante un incumplimiento patente de

³⁵ En este sentido ver GONZÁLEZ BIEDMA, E.: «La Inspección de Trabajo y el Control de la Aplicación de la Norma Laboral», Aranzadi 1999, «Si se desea que el convenio colectivo asuma cada vez mayor relevancia en la ordenación jurídica de las relaciones laborales, su exclusión del ámbito de control Inspector significaría, cuanto menos, una esencial contradicción. Además, una postura excluyente supondría relegar el ámbito de la intervención inspectora a un lugar poco menos que testimonial. Si con carácter general los convenios colectivos inciden en la determinación de todas las condiciones de trabajo, una vez que existe un incumplimiento empresarial de sus obligaciones ¿no supondría cuartear de una manera artificiosa y alejada de la realidad la dimensión de los deberes empresariales si se exigiesen por la Inspección en la cuota que corresponde al cumplimiento del mínimo legal pero no en la determinada por el correspondiente convenio colectivo?».

una norma jurídica (la convencional) la Administración se desentendería de lo que ocurre realmente. Aquí ha de hacerse una llamada de atención a la progresista regulación en materia de prevención de riesgos laborales, donde se abandona la óptica parcial de aplicar medidas preventivas concretas, para entender que todo lo relacionado con el trabajo afecta al trabajador y debe ser objeto de un sistema de gestión. El nuevo enfoque de la normativa preventiva no obvia la importancia de aspectos tan novedosos como la ergonomía y la psicología, donde la jornada, los ritmos de trabajo, el tipo de contrato, el modelo retributivo, etc. condiciones, todas ellas, propias de negociación colectiva, influyen en la salud del trabajador.

Por tanto el convenio colectivo, en cuanto tiene un ámbito de regulación muy amplio, debe ser contemplado por la Administración en relación con el resto de las fuentes del derecho. Por este camino ha discurrido la normativa sancionadora y ordenadora de la ITSS, la primera (TRLISOS) estableciendo un auténtico código en el orden social, no sólo atribuible a razones de comodidad sistemática, sino a una visión integral de las relaciones laborales, la segunda (LOITSS) de modo semejante, plantea un modelo generalista donde la actividad inspectora se extiende a un conocimiento amplio y polivalente de lo que afecta a la relación laboral (condiciones laborales, prevención de riesgos, Seguridad Social, etc.). Tal planteamiento quebraría si se descolgara al convenio colectivo, como norma jurídica, del resto del corpus normativo objeto de vigilancia, lo cual en último extremo deviene imposible ya que cuestiones de Seguridad Social, sean recaudatorias o prestacionales, de empleo irregular, etc. tienen una conexión íntima con lo establecido convencionalmente, pues incluso contemplando relaciones jurídico-públicas (como las de Seguridad Social), éstas se ven afectadas, al menos, por la estructura salarial y de jornada previstas en la negociación colectiva.

III. LA REALIDAD DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES

La práctica administrativa de estos últimos años contemplada a través de las resoluciones judiciales, en su mayoría de Tribunales territoriales en el orden contencioso-administrativo, las expondré atendiendo a las previsiones legales de tipos infractores³⁶, sobre las

³⁶ *Cfr.* Anexo al presente trabajo relacionando las sentencias con las infracciones típicas.

que la doctrina se ha mostrado unánime al decir que el control administrativo de la aplicación de los convenios colectivos es un control «limitado» o parcial, en la medida que está sujeto a dos principios: de un lado, la vigilancia sobre cláusulas normativas con exclusión de las obligacionales, y de otro la no afectación de todas las cláusulas normativas, sino sólo las mencionadas en el artículo 5 TRLISOS y cuyo incumplimiento encuentre encaje en alguno de los tipos legalmente previstos.

No es el momento de detenernos en la distinción de lo que deba entenderse como cláusulas normativas y obligacionales, pero sí mencionar al menos la STS de 28 de octubre de 1997 (citada supra) que reconociendo «lo incierto y oscilante en la delimitación entre cláusulas normativas y obligacionales, tanto en la doctrina científica como en la jurisprudencia, pues en ambos campos se cruzan las soluciones adoptadas, ya que se opera con planteamientos movedizos y bien flexibles», aborda dos aspectos de interés: de un lado destacar «la gran amplitud con que se desenvuelven las que tiene contenido normativo, pues obedecen a la gran amplitud que se contiene en el artículo 85.1 ETT», y de otro lado dice que «los criterios de diferenciación han precisado que mientras las normativas se proyectan sobre los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito, las obligacionales vinculan a los firmantes que las suscribieron».

Partiendo de tales premisas se pueden observar el tratamiento dispensado por nuestros Tribunales a las resoluciones administrativas sobre la base de tipos infractores relacionados directamente con lo regulado por convenio colectivo estatutario, que demuestran, a mi juicio, que se ha colmado la llamada doctrinal a la «prudencia y autocontención de la Administración laboral»³⁷.

1. El convenio colectivo como fuente complementaria del tipo infractor

Los tipos infractores previstos legalmente se han calificado en torno a su precisión, como rígidos o flexibles, según contemplen obligaciones concretas que puede regular la negociación colectiva o

³⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos», *Documentación Laboral* (ACARL), n.º 25, 1988, p. 153, exigiéndola para que «al menos la sanción administrativa no invada competencias interpretativas de la comisión paritaria».

se remitan a posibles obligaciones desconocidas que puedan establecer los convenios. En todo caso, si entendemos al convenio colectivo como una norma flexible, con posibilidad de variación y adaptación a las circunstancias concurrentes, se observa su sentido sectorializado, con la consecuencia de que las condiciones de trabajo pueden estar reguladas de forma distinta para cada uno de los sectores. Por ello lo primero que reclama el convenio colectivo de una actuación administrativa es el conocimiento del mismo en su vertiente formal y material. Tal verificación por la Administración de la existencia de un convenio estatutario y de su regulación de las condiciones de trabajo es exigida por los Tribunales bien por vía directa o indirecta, es decir ratificando aquellas sanciones que contemplan la regulación convencional y anulando aquellas otras en las que se levantó acta por presunto incumplimiento de la regulación legal, sin atender a lo que establecía en su caso el convenio colectivo. Aquí se pone de manifiesto una vez más que dejar a la ITSS con un sentido mínimo de atención en exclusiva a la Ley puede producir un quebranto de la negociación colectiva por una doble vía, en primer lugar se ignoraría la capacidad normativa de la negociación colectiva, reforzando el papel aplicativo de la ley en contra de la expansión del propio convenio, y en segundo lugar se produciría una invasión de competencias jurisdiccionales, al pedir de la Administración que para aplicar la Ley interpretase previamente el convenio colectivo a través de lo podría constituir un falso control de legalidad. De esta manera, primando el conocimiento del convenio, su aplicación no sólo refuerza su carácter normativo frente a los incluidos en su ámbito de aplicación, sino que se refuerza ante la propia ley, evitando que la vigilancia del cumplimiento de ésta, en cuanto norma jurídico-pública, cuestione permanentemente la adecuación del convenio colectivo al contenido legal. De tal manera que se hace indispensable que, para la utilización de un tipo infractor, se compruebe previamente si está o no integrado por lo sustantivamente regulado en convenio colectivo, so pena de obviar su naturaleza de verdadera norma jurídica en la que puede subsumirse el supuesto de hecho.

a) En sentido de aplicación directa del convenio colectivo, por su inclusión en el tipo, aquél se puede ver como complemento sustantivo de éste, por ejemplo, en los siguientes casos:

— Respecto del artículo 6.2 TRLISOS se pueden citar los de no entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios, es decir según la fecha prevista en convenio, que pasaría de ser leve del artículo 6.2 a grave del 8.1 si lo que se produce son retrasos reite-

rados en el pago del salario debido³⁸, y los de no adecuada utilización del recibo de pago de salarios por falta de consignación de las retribuciones pactadas en convenio³⁹.

— No abonar a los trabajadores complementos por antigüedad reconocidos en convenio colectivo, goza de perfecto encaje de la conducta en el tipo infractor del artículo 8.1 TRLISOS. Dichas sanciones merecen represión de cara a los intereses generales sin que sean incompatibles⁴⁰ con la reclamación salarial al Juzgado de lo social⁴¹.

b) En el sentido de aplicación indirecta del convenio colectivo nos encontramos cuando la resolución sancionadora se basa exclusivamente en la Ley, sin considerar para ese supuesto concreto lo regulado por las partes de forma colectiva, es decir, no basta con la transgresión aparente de la norma legal, si existe posibilidad de regulación convencional.

— No procede sancionar incumplimientos del artículo 37 del ET —sobre descanso mínimo semanal de día y medio— al existir la posibilidad de que convencionalmente se establezca otro régimen de descanso laboral⁴².

— No puede ser objeto de sanción la modificación unilateral del horario en sí misma, sin contar con los márgenes del convenio colectivo⁴³.

— En un aspecto más concreto, se anula acta sobre vulneración del artículo 4.d.e) del ET, sobre respeto a la intimidad y considera-

³⁸ STSJ Madrid de 29 de febrero de 1996. Ar. RJCA 1996/522, en relación con el convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Madrid.

³⁹ STSJ Baleares de 26 de junio de 1998. Ar. RJCA 1998/3026, en relación con el convenio colectivo de Estibadores Portuarios del Puerto de Eivissa.

⁴⁰ SEMPERE NAVARRO, A. V. (coordinador): «Derecho Sancionador Público del Trabajo», Colex, 2001, p. 38, «La lesión del interés general, por lo demás, no resulta incompatible con la eventual lesión de un interés particular, individual o colectivo. Así, es comprensible, que determinados incumplimientos del empresario tipificados como infracción den lugar, además de a la correspondiente sanción administrativa o penal, a un resarcimiento privado de los sujetos afectados por la infracción cometida por aquél».

⁴¹ STS (Contencioso-Administrativo, Sección 4.ª) de 29 de junio de 1998. Ar. RJ 1998/5035, en relación con el convenio colectivo de la empresa CETARSA.

⁴² STSJ de Cataluña de 26 de enero de 1995. Ar. RJCA 1995/11, en relación con el actual artículo 7.5 TRLISOS.

⁴³ STSJ de Galicia de 31 de enero de 1997. Ar. RJCA 1997/234, en relación con el anterior artículo 41 ET.

ción debida a la dignidad, por someter a los trabajadores a la realización de determinadas pruebas psicológicas enmarcadas en procesos selectivos o de control de la salud laboral, acordados en convenio colectivo y justificados como medio de diagnóstico y preventivo⁴⁴.

— Desplazamiento de trabajadores sin seguir el procedimiento del antiguo artículo 40 ET, pero respetando lo previsto en convenio colectivo, cuyo clausulado permite dichos desplazamientos en determinadas condiciones, excusando, por tanto, el cumplimiento del procedimiento previsto en el ET⁴⁵.

2. La interpretación del convenio colectivo por la Administración

Aquí se plantea la colisión entre conflictos de interpretación y conflictos derivados de incumplimiento, cuya solución se basa en técnicas judiciales o extrajudiciales, por un lado, y las sancionadoras administrativas por otro. Ello sin perjuicio de que los primeros puedan llevar aparejado un incumplimiento, pero este se observa desde la perspectiva de la resolución de intereses particulares, sean individuales o colectivos, mientras que en el segundo caso la óptica es la de defensa del interés general, aunque coincida con el personal. Partiendo de tal situación y considerando la naturaleza restrictiva de las normas sancionadoras, es lógico que se tienda a apartar a la Administración de una función interpretadora que pudiera rayar en lo cuasijudicial o exceder por extensiva a lo querido por la norma, es decir, por confundir incumplimiento empresarial con aplicación incorrecta de convenio⁴⁶. Sin embargo, no podemos desconocer que al

⁴⁴ STSJ de Castilla y León de 3 de diciembre de 1996 (Recurso de Suplicación 1111/96) en relación con el Título XIV del X Convenio Colectivo de RENFE.

⁴⁵ STSJ Castilla-La Mancha de 18 de noviembre de 1998. Ar. RJCA 1998/4344, en relación con el artículo 83 del Convenio General de la Construcción de 1992.

⁴⁶ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «Cláusulas obligaciones y cláusulas...», *op. cit.*, p. 161, «Ciertamente, un conflicto de incumplimiento es un conflicto de aplicación o, más precisamente, si se quiere, de no aplicación. Pero hay que subrayar las importantes diferencias de todo orden que existen entre un conflicto que se suscita porque se alega que el empresario, pura y simplemente, incumple o no da cumplimiento a un precepto del convenio colectivo aplicable, y aquel otro en el que se argumenta que la aplicación del precepto que viene haciendo el empresario no es la correcta, sino que lo es otra distinta. Sólo en

aplicar normas jurídicas, incluidas los convenios, se hace imprescindible una interpretación que se podría calificar inescindible y consustancial a cualquier labor de aplicación del Derecho. Tales son los principios que se contemplan en los casos que exponemos a continuación:

— La actuación de la Administración cobra especial relevancia cuando la claridad del precepto del convenio infringido hace innecesaria toda exégesis, por ej. en materia de exceso de jornada ⁴⁷.

— Se alega frente al acta de infracción que la ITSS es incompetente para levantar tal acta pues el motivo era un conflicto jurídico consistente en interpretar el CC. El motivo se desestima porque de compartir tal tesis sería equivalente a negarle la condición de aplicadores del Derecho, no sólo a los propios Inspectores sino también al propio órgano de la Administración competente para dictar resolución sancionadora, que precisa a menudo el auxilio de la actividad interpretadora de las normas paccionadas ⁴⁸.

— No es lícito hacer una interpretación extensiva, que no literal, de la cláusula convencional para configurar un soporte fáctico o conducta que permitiera construir un ilícito administrativo. Por ejemplo, la exigencia de la publicidad prevista en el convenio en materia de turnos de trabajo se cumple con la publicación de la rueda de turnos, sin que sea preciso —como exigió la Administración— que la publicidad se extienda a determinar si se trata de jornada de mañana, tarde o noche ⁴⁹.

el primer caso puede ser aceptable la sanción administrativa; y salvo supuestos absolutamente excepcionales, nunca en el segundo».

⁴⁷ STSJ de Madrid de 2 de octubre de 1996. Ar. RJCA 1996/1536, en relación con el Convenio Colectivo de Limpieza Viaria de Madrid, «...el hecho constatado en el acta era cierto y por lo tanto existía la infracción al artículo 13 del Convenio Colectivo en relación con el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores que regula el descanso semanal».

⁴⁸ STSJ de Galicia de 30 de octubre de 1996. Ar. RJCA 1996/1809, en relación con el Convenio Colectivo del personal de flota de la empresa CLH, S.A., a propósito de exceso de jornada y descansos.

⁴⁹ STSJ de Andalucía de 25 de julio de 1997. Ar. RJCA 1997/1532, en relación con el Convenio Colectivo de Telefónica, «...el acta de la Inspección constata que no se ha dado la suficiente publicidad al turno como para que el trabajador sepa si va a tener que concurrir al trabajo con la suficiente antelación y entiende que eso supone una situación subjetiva de mayor disponibilidad y propone sanción. El convenio, sin embargo, se limita a fijar un ámbito cronológico a la publicidad, no a definir sus características, por lo que el ilícito sancionable es, exclusivamente, la inexistencia de publicidad de los turnos con la debida antelación».

— Cuando se trata de interpretación de cláusulas equívocas u oscuras, labor exegética que puede merecer que sea un órgano jurisdiccional quien dirima la discordia producida y claro que no puede ser, en estos casos, la propia Administración la que determine por su propia interpretación el incumplimiento de la normativa⁵⁰, a propósito de una modificación sustancial ante la inexistencia de convenio en vigor.

3. Eficacia del convenio y causas de exculpación

Un supuesto en que se comprueba con claridad la eficacia propia de normas jurídicas del convenio colectivo es el de la negación de argumentos «personales» o particulares con los que el sujeto responsable pretende marginarse de la aplicación del mismo, siendo esencial la visión de que los convenios colectivos sectoriales no sólo afectan a una empresa concreta y sus trabajadores, sino a la generalidad de empresarios⁵¹.

— No son argumentos enervantes de la eficacia del convenio supuestas situaciones de necesidad, ni la pretendida imposibilidad de cubrir los puestos conforme al convenio, ni la mayor o menor voluntariedad por parte de los trabajadores en cuestión⁵².

— No exculpa el incumplimiento empresarial la singularidad y vicisitudes de la actividad laboral desempeñada; por ejemplo, la desarrollada en un buque⁵³.

⁵⁰ STSJ de Andalucía de 19 de septiembre de 1997. Ar. RJCA 1997/2871, en relación con una modificación sustancial de condiciones de trabajo ante la inexistencia de convenio en vigor.

⁵¹ Comparando el ilícito penal con el administrativo LOZANO LARES, F.: «El convenio colectivo como fuente...», *op. cit.*, p. 256, nos dice que «el ilícito administrativo se obtiene mediante la configuración de reglas objetivamente determinables que han de ser cumplidas en todo caso, sin que puedan ser eludidas argumentando la existencia de causas de justificación que excluyan la culpabilidad del infractor».

⁵² STSJ de Madrid de 2 de octubre de 1996. Ar. RJCA 1996/1536, en relación con el Convenio Colectivo de Limpieza Viaria de Madrid en materia de exceso de jornada.

⁵³ STSJ de Galicia de 30 de octubre de 1996. Ar. RJCA 1996/1809, en relación con el Convenio Colectivo del personal de flota de la empresa CLH, S.A., «...por mucho que se flexibilice la interpretación del artículo 40.a) del precitado Convenio, cuyos términos, por otra parte, son muy claros en lo que se refiere al límite máximo del tiempo de embarque (100 días)... o que se compartan las apreciaciones que la demandante hace sobre la singularidad y vicisitudes de la actividad laboral a desarrollar en un buque (duración de la

— El Tribunal Supremo no admite la alegación relativa a que el incumplimiento del convenio colectivo basado en que la ordenación del horario de trabajo es de Derecho dispositivo, respecto de trabajo en festivos ⁵⁴.

— No se admiten los acuerdos con los trabajadores para que una empresa quede al margen del convenio colectivo, basándose en el interés de la generalidad de empresarios, pues el incumplimiento del convenio por uno de ellos redundaría en perjuicio del colectivo empresarial. Por su claridad reproduzco parcialmente el texto de la STSJ de Aragón de 25 de noviembre de 1997 sobre transgresión de convenios en materia de jornada y descansos, en concreto a no trabajar los sábados por la tarde:

«...la proyección de los efectos del Convenio en manera alguna puede quedar constreñida a la mera relación empresa-trabajador, de modo tal que los empresarios puedan eludir las estipulaciones que, válidamente establecidas en el convenio, tengan una eficacia que opere sus consecuencias no sólo en la referida relación laboral (patronal-trabajador) sino entre los propios empresarios... Otra forma de interpretar el ámbito y efectos de tal CC, llevaría a la ruina de la propia concertación colectiva, pues bastaría el mero acuerdo, «intra

navegación, imposibilidad de fondear en algún trance, duración de escalas, dificultad de contratar al personal para relevos, etc.), es lo cierto que los excesos detectados en los períodos de embarque con relación a aquel límite máximo fijado por aquel precepto, superan, en muchos casos, los límites de aquella interpretación flexible de la norma paccionada y de las eventualidades, previsibles o no, consustanciales al hecho de la navegación a que apela la recurrente, lo que pone en evidencia una conducta contraria a los mandatos de aquella prescripción...».

⁵⁴ SSTs (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.^a) de 7 de mayo de 1996 (RJ 1996/4030), de 10 de mayo de 1996 (RJ 1996/4033), de 28 de mayo de 1996 (RJ 1996/4504), de 2 de julio de 1996 (RJ 1996/5600), de 5 de noviembre de 1996 (RJ 1996/8424), de 20 de enero de 1997 (RJ 1997/555), de 28 de noviembre de 1997 (RJ 1997/8346), en relación con el Convenio Colectivo de Industriales Panaderos de la Provincia de Asturias, «...procede rechazar la alegación relativa a que ... el horario es de Derecho dispositivo, pues el citado Convenio en su artículo 5 dispone la prohibición de fabricación y venta de pan en días festivos, y tal prohibición afecta a los empresarios y empresas del sector, entre la que se incluye el apelante, y, además de que el artículo 37 de la Constitución establece que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral, así como la fuerza vinculante de los convenios, el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, dispone que el Convenio Colectivo es fuente de la relación laboral, y el artículo 37 del citado Estatuto, señala el domingo como día de descanso...».

empresa», de determinados trabajadores con su empleadora para que pudiesen eludirse, en perjuicio del colectivo empresarial, al que también alcanzan los efectos, obligaciones contenidas en el propio convenio que, en la medida que sea, vengan a constreñir lícita, válida e igualitariamente la actividad empresarial... Esto lleva, sin necesidad de otra argumentación, al decaimiento de la invocada renunciabilidad a no trabajar los sábados por la tarde... lo que no puede aceptarse es que por virtud de tal pacto (empresa-trabajador) la empresa pueda dejar de cumplir la obligación de mantener cerrado el establecimiento en sábado por la tarde, excluyendo tal tarde de las jornadas laborables pues este acuerdo del Convenio, con los efectos de su propia eficacia, afecta, por su misma naturaleza, no sólo a los trabajadores de una concreta empresa y a ésta, sino a la generalidad de los empresarios, lo que en el caso concreto viene, en definitiva, a hacer ineficaz el pacto entre la empresa recurrente y sus trabajadores»⁵⁵.

4. El convenio colectivo indisponible por contrato

En muchos casos se pretende justificar el incumplimiento de lo previsto en convenio al amparo de acuerdos individuales, propios del contrato de trabajo. Por ello partiendo de la doctrina del Tribunal Constitucional sentada en las Ss. 105/1992, 208/1993 y 107/2000⁵⁶, en el sentido de que «no pueden utilizarse pactos novatorios individuales en masa para alterar lo establecido por el Convenio Colectivo»⁵⁷, los Tribunales territoriales han decidido en materia de jornada y descansos, si bien hay que entender tales resoluciones matizadas a luz de una posible aplicación del artículo 41 del ET tras la reforma del ET. Es la STC 105/1992 la que mantiene que «...de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores, sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado... quebraría el sistema de la negociación colectiva configurada por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el artículo 37.1 de la CE», precisándose en la STC 208/1993 que «La capacidad de

⁵⁵ STSJ de Aragón de 25 de noviembre de 1997. Ar. RJCA 1997/2982, en relación con el Convenio Provincial de Zaragoza del Sector Comercio de Óptica.

⁵⁶ Vid. *Veinte años de jurisprudencia laboral y social del Tribunal Constitucional*. XIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Coordinadores: RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y ELORZA GUERRERO, F., en Capítulo 2 coordinado por OJEDA AVILÉS, p. 64 a 72.

⁵⁷ *Veinte años...*, op. cit., p. 66.

incidencia del CC sobre el contrato de trabajo y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador, impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero ślo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonoḿa individual y para el ejercicio de los poderes empresariales». Por su parte el TS viene considerando, en cuanto al alcance de la irrenunciabilidad de derechos establecidos por convenio colectivo, que se ha de mantener la prohibici3n de renuncia a tales derechos si se reconoce su caŕcter de indisponibles ⁵⁸.

— Los acuerdos individuales no suponen un amparo de los derechos de los trabajadores cuando se establece por el convenio una norma ŕgida en cuanto al horario de trabajo ⁵⁹.

— Las normas de Derecho laboral, como lo es el convenio colectivo, no se pueden someter a convenio individual ⁶⁰.

— No justifica el incumplimiento empresarial del convenio colectivo el caŕcter consensuado con los trabajadores del exceso temporal, circunstancia a la que no cabe reconocer un efecto novatorio de lo convenido colectivamente ⁶¹.

— Es irrelevante el acuerdo de los propios trabajadores para el trabajo continuo sin disfrute de descanso semanal en domingo, contraviniendo el convenio colectivo, por el caŕcter vinculante e indisponible de las estipulaciones convencionales ⁶².

— Los acuerdos individuales con los trabajadores pueden verse matizados adeḿs por la naturaleza de su contrato, pues si son irrelevantes dichos acuerdos contraviniendo el convenio colectivo, ḿs a ún lo seŕn si tales trabajadores son eventuales ⁶³.

⁵⁸ GARCÍA MURCIA, J.: «Cr3nicas de jurisprudencia. I Fuentes del Derecho», *Justicia Laboral*, n.º 3, 2000, p. 53.

⁵⁹ STSJ de Galicia de 17 de octubre de 1996. Ar. RJCA 1996/1643, en relaci3n con el Convenio Colectivo para la Banca Privada.

⁶⁰ STSJ de Galicia de 31 de octubre de 1996. Ar. RJCA 1996/1806, *cit.* «...Es cierto que la voluntad de las partes, reflejada en el contrato de trabajo, es fuente de la relaci3n laboral (art. 3.1 del ET) pero ello s3lo en defecto de norma y convenio colectivo; ahora por lo que se sanciona al recurrente es precisamente por infringir el l3mite previsto en el propio convenio colectivo».

⁶¹ STSJ de Galicia de 30 de octubre de 1996. Ar. RJCA 1996/1809, *cit.*

⁶² STSJ de Murcia de 22 de septiembre de 1997. Ar. RJCA 1997/1905, en relaci3n con el Convenio Colectivo para la Actividad de Panader3a en la Regi3n de Murcia.

⁶³ STSJ de Cantabria de 14 de octubre de 1996. Ar. RJCA 1996/2197, en relaci3n con el Convenio de Mayoristas de Productos Qu3micos, Farmac3uticos

5. El procedimiento de oficio

Ya apuntamos la naturaleza del procedimiento de oficio como una garantía más no sólo respecto de los ciudadanos sino fundamentalmente evitando injerencias en la competencia judicial. En este terreno nos movemos en la dificultad de que quede en manos de la Administración la valoración de si el acta de infracción puede afectar a las atribuciones del orden jurisdiccional, no en la función de revisión de los actos administrativos, sino en la más extensa de potestad jurisdiccional, siendo nuclear la cuestión del envío sistemático o no al Juzgado de lo social de todas aquellas actas basadas en los tipos infractores previstos por el artículo 149, convirtiéndose el procedimiento de oficio en una cuasi cuestión prejudicial social respecto del orden contencioso-administrativo revisor de la sanción administrativa.

— De forma aislada nos encontramos con sentencias en las que se nos dice que no todas las actas de infracción han de llevarse con carácter previo a la jurisdicción social, pues ello sólo sería exigible cuando, según la LPL, de las alegaciones y pruebas formuladas se dedujera que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuida a la jurisdicción social⁶⁴. Se puede plantear si se trata de un auténtico procedimiento de oficio, o este se impulsará cuando el interesado afectado inste a su vez a la Administración, mediante argumentos que discutan el carácter competencial del órgano resolutor.

— En general, sin embargo, las resoluciones judiciales tienden a restringir al máximo la discrecionalidad de la Administración, entendiendo que el precepto de la LPL es terminante en su redacción y no deja a la voluntad discrecional de la Administración el planteamiento de oficio, sino que es requisito ineludible para poder sancionar. En ocasiones se alega una interpretación errónea del convenio colectivo por parte de la Administración, con consecuencias importantes si se asumiera sin más el criterio de la inspección⁶⁵.

e Industriales, «...En cuanto a la aducida ausencia de culpabilidad, que se pretende derivada del hecho de acudir al trabajo en domingo de modo voluntario, sin coacción por parte del empresario, significarse debe que aquélla existe, desde el momento en que la precaria situación del empleo por la que se atraviesa lógicamente impide cualquier movimiento de protesta, máxime tratándose de trabajadores eventuales, presumiblemente elegidos por esa su condición».

⁶⁴ STSJ de Castilla y León de 10 de junio de 1997. Ar. RJCA 1997/1241, en relación con el Convenio Colectivo interprovincial de la empresa Fasa-Renault.

⁶⁵ STSJ de Andalucía de 29 de octubre de 1998. Ar. RJCA 1998/5060, en relación con el Convenio Colectivo de Personal de Tierra de la empresa CLH, S.A., en materia de vulneración del horario previsto en dicho Convenio.

— Es interesante resaltar una resolución judicial del TSJ del País Vasco, de 16 de octubre de 2001, donde resuelve un procedimiento de oficio, en el que se pudieran dar inaplicaciones de las condiciones de trabajo pactadas en convenio, entendiéndose que las mismas no constituyen discriminación cuando afectan a trabajadores caracterizados por la eventualidad de sus contratos, reconduciendo el tipo infractor a los propios y específicos de la norma vulnerada y no atendiendo a una posible discriminación social por razón del tipo de contrato ⁶⁶.

6. Modificación del convenio con posterioridad a la sanción administrativa

Si bien defendimos que el convenio colectivo, como norma sustantiva que sirve para integrar los tipos infractores, cumple una función esencial por su propia naturaleza de adaptación a la realidad socio-económica de cada momento, se puede plantear el problema de la modificación legítima del convenio en aquellos aspectos que fueron objeto de sanción administrativa. Esto tiene sentido con una visión de futuro, es decir, para que no se vuelvan a producir infracciones administrativas, pero carece de validez si se pacta la modificación para evitar la sancionabilidad de actos pasados. Ello enlaza inextricablemente con el sentido de eficacia y vigencia de la propia norma paccionada.

— La alegación que estima no ajustada a Derecho una sanción en caso de incumplimiento de convenio colectivo, basándose en el efecto retroactivo de un acuerdo de modificación de la norma colectiva carece de eficacia en cuanto busca dar legítima cobertura a tales situaciones precedentes, es decir, se trata de un acuerdo suscrito con posterioridad a la imposición de la sanción que enjuicia el Tribunal y que de por sí «no puede servir para convalidar conductas tipificadas como sanción consumadas con anterioridad» ⁶⁷.

⁶⁶ STSJ del País Vasco de 16 de octubre de 2001. Recurso de Suplicación n.º 1790/2001, en relación con los artículos 14 CE, 17 ET y 8.12 del actual TRLISOS, «Entiende esta Sala que la condición social no hace referencia a la modalidad del contrato de trabajo, sino a circunstancias específicas del trabajador, bien en su persona o en su entorno, pero excluye la posible inclusión del supuesto de la relación laboral en cualquiera de sus formas».

⁶⁷ STSJ de Cantabria de 10 de marzo de 1998. Ar. RJCA 1998/1012, en relación con el Convenio Colectivo del Comercio Textil, «...por lo que habrá que concluirse que en el momento de producirse los hechos e imponerse la sanción

En el terreno práctico esta situación cobra su protagonismo a través de los «acuerdos de empresa», que deberán ser respetados por la Administración con la dificultad de que su publicidad, requisito propio de las normas, no se exige por mandato legal general y omnicompreensivo, pese a ser modalizadores de la aplicación de Convenios Colectivos. No es este el espacio propio para tratar de la eficacia de los acuerdos de empresa, bien normativa y equivalente a un convenio estatutario, bien contractual, lo cual repercute en la posible actuación administrativa sancionadora, pero sí para poner de relieve que la Administración laboral, en su vertiente funcional de vigilancia de los convenios colectivos, no puede desconocer la existencia de tales «acuerdos de empresa». El problema reside en las dificultades derivadas de la ausencia de publicidad, afectando directamente al terreno de la prueba, ya que en algunos casos se esgrimen tales acuerdos con la finalidad de evitar una sanción por incumplimiento del Convenio Colectivo. En estos casos ha de atenderse a la fecha de su celebración como medio clave para conocer el sentido y objetivo del mismo, sobre todo en las pequeñas empresas, donde la implantación sindical resulta débil en cuanto a su capacidad de oposición a los intereses empresariales ⁶⁸.

7. El convenio colectivo estatutario y el extraestatutario

El extenso debate doctrinal sobre la naturaleza normativa o contractual de lo convenido en pactos extraestatutarios, y su concurrencia con los estatutarios, alude de lleno a la posibilidad administrativa de vigilancia sobre la aplicación de los primeros. Teniendo en consideración la actividad pública de fomento de cumplimiento de las normas, sobre la base de las garantías legales de la negociación colectiva, fundamento de este trabajo, y el principio de interpretación restrictiva del ordenamiento jurídico en materia sancionadora, es lógico que la vertiente contractual de estos convenios, celebrados al margen de los requisitos legales del Título III del ET, prime en el

la empresa violó el contenido del Convenio Colectivo en la redacción vigente en aquel momento, sin que pueda jugar una retroactividad en materia sancionadora, por el hecho de que las partes hayan acordado dar a la modificación del Convenio efectos del 1 de enero de 1997, cláusula que podrá desplegar sus efectos en el ámbito de la regulación de las relaciones laborales y contratos que caen».

⁶⁸ En esta materia es especialmente ilustrativo el apartado 31.1.2, «La controvertida fiscalización administrativa de los acuerdos de empresa», GARCÍA RUBIO, «La inspección de trabajo...», *op. cit.*, ps. 178 a 183.

tratamiento por la Administraci3n de las condiciones de trabajo acordadas por los mismos. Aś, se ofrecen doctrinalmente razones de peso para entender que lo ḿs conveniente es «no incluir estos acuerdos (extraestatutarios) en el marco sancionador laboral», arguyendo lo siguiente: La falta de control de legalidad, la convalidaci3n de su eficacia normativa al margen de la ley mediante el acto sancionador y la falta de publicidad de tales pactos ⁶⁹. A pesar de ello voces autorizadas mantienen que la expresi3n «convenios colectivos» en los tipos infractores puede referirse a cualquier tipo de convenio, sea o no estatutario, y a los pactos o acuerdos de empresa, porque todos ellos caben en el art́culo 3.1.b) del ET y son expresi3n del derecho a la negociaci3n colectiva del art́culo 37.1 CE ⁷⁰.

En esta materia es especialmente ilustrativa la STS de 19 de febrero de 2001 que, recogiendo doctrina reiterada de la Sala de lo social, mantiene que el pacto extraestatutario «carece de caŕcter normativo» y «no puede servir para fundamentar un recurso de casaci3n por infracci3n de las normas del ordenamiento juŕdico, entendido como el integrado por las que tienen eficacia general», de lo que se deduce que no puede invocarse como precepto legal infringido un pacto que carece de la naturaleza juŕdica de convenio colectivo estatutario, liǵndolo a su «falta de publicaci3n en el Bolet́n correspondiente» ⁷¹.

— En un caso concreto de que el convenio extraestatutario prevea el mayor descanso semanal y contraprestaciones econ3micas

⁶⁹ GONZÁLEZ BIEDMA, E.: «La Inspecci3n de Trabajo y el Control...», *op. cit.*, p. 124 a 126.

⁷⁰ «Comentarios al Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social», ńmero extraordinario 2001 de *Justicia Laboral*. BLASCO PELLICER, A.: «Las infracciones en el orden social (Un ańlisis de las disposiciones generales del TRLISOS)», p. 51.

⁷¹ STS (Sala de lo Social) de 19 de febrero de 2001, en Recurso de Casaci3n por Infracci3n de Ley, n.º de recurso 2964/2000, Ref. La Ley-Actualidad 1113/2001, «El pacto cuya infracci3n se denuncia no tiene la naturaleza juŕdica de convenio colectivo estatutario, pues no fue tramitado por los cauces y con los requisitos establecidos en el Título III del ET, no habiéndose publicado en el bolet́n correspondiente. Por tanto carece de caŕcter normativo y no se integra en el sistema de fuentes del derecho recogido en el art́culo 3.1 del ET. Sus preceptos no pueden servir para fundamentar un recurso de casaci3n por infracci3n de las normas del ordenamiento juŕdico, entendido como el integrado por las que tienen eficacia general. Ésta ha sido la doctrina reiterada de esta Sala en las SS de 7 de mayo y 24 de junio de 1992, 17 de octubre de 1994 y 14 de diciembre de 1996. No mencionándose infracci3n concreta de convenio colectivo o de norma legal, no puede la Sala entrar a decidir sobre este extremo».

que el estatutario, el TSJ de Aragón mantuvo su no aplicación argumentando que no se podía obstaculizar la eficacia general de éste último, «al ser ésta norma imperativa para todo ese sector sin que pueda ser excepcionado por actos individuales que lo excluyan en su aplicación»⁷².

La conclusión es que la Administración actuará sobre los incumplimientos de los convenios extraestatutarios en la medida que exista un tipo infractor que se remita a ellos de forma expresa, como sucede, por ejemplo, en los casos de:

— No utilizar el modelo de recibo de salarios *pactado* (art. 6.2 TRLISOS).

— No consignar en el recibo de salarios las cantidades *realmente abonadas* al trabajador (art. 7.3 TRLISOS).

— La transgresión de las normas y límites *pactados* en materia de jornada... y, en general, el tiempo de trabajo (art. 7.5 TRLISOS).

— El impago y los retrasos reiterados en el pago del *salario debido* (art. 8.1 TRLISOS).

— El tipo genérico del artículo 7.10 del TRLISOS, que tipifica como grave la infracción consistente en «...los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores», por su integración a través del artículo 4.2.h) del TRLET, quien establece que «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho... a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo».

8. El convenio colectivo y la norma tipificadora «en blanco»

El artículo 7.10 del TRLISOS tipifica como infracción grave «Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas... por convenio colectivo».

La amplitud de posibilidades que ofrece este tipo, por ello cuestionado doctrinalmente en cuanto difícilmente acomodado al principio de tipicidad⁷³, obedece a la imposibilidad de acometer con pre-

⁷² STSJ de Aragón de 25 de noviembre de 1997. Ar. RJCA 1997/2982, *cit.*

⁷³ «Comentarios al Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social», número extraordinario 2001 de *Justicia Laboral*, *op.*

cisi3n la tipificaci3n legal de incumplimientos de convenios, en atenci3n a su n'mero y variedad en la regulaci3n de las condiciones de trabajo, y su redacci3n responde al 'ltimo fin pretendido por el legislador de garantizar la eficacia de los Convenios Colectivos.

El segundo problema se plantea en cuanto a lo que comprende la expresi3n «condiciones de trabajo». Tal expresi3n, a mi juicio, ha de entenderse en el sentido amplio del art'culo 82.2 del TRLET, si bien la pr'ctica administrativa y la doctrina suelen darle el sentido del art'culo 85.1 del TRLET equipar'ndolo a «materias de 'ndole laboral». Esto tiene su reflejo en una actuaci3n administrativa excesivamente condicionada por la extensi3n del tipo y preocupada por la posible anulaci3n de sus actos. Tal actuaci3n, por tanto, se ha venido centrando en las condiciones de trabajo «tradicionales», referidas a relaciones laborales vigentes, sin considerar las expectativas de derecho de aquellos trabajadores a que pudiera afectar la regulaci3n convencional, est'n incluidos o no en su 'mbito de aplicaci3n, pues no debe olvidarse que el convenio colectivo, como cualquier otra norma, ordena las relaciones no s3lo vigentes al momento de publicaci3n sino tambi'n del resto que en un futuro pudieran incluirse en su 'mbito. Esta aplicaci3n restrictiva del art'culo 7.10 del TRLISOS nos lleva a ejemplos tales como los que siguen:

— No abono de desplazamientos seg'n lo previsto en el convenio ⁷⁴.

— No facilitar a sus trabajadores un carn' de economato de alimentaci3n u otros bienes de consumo ⁷⁵.

— Denegaci3n de permiso retribuido pactado en Convenio Colectivo ⁷⁶.

Resulta, por 'ltimo, evidente que no es admisible la utilizaci3n de este tipo infractor cuando exista otro m's espec'fico, debiendo la Administraci3n laboral cuidar de que sus resoluciones caigan en la tentaci3n de convertir al art'culo 7.10 en un «caj3n de sastre».

cit. CABEZA PEREIRO, J.: «Infracciones en materia de relaciones laborales y cooperativas», p. 82.

⁷⁴ STSJ de Andaluc' de 16 de septiembre de 1996. Ar. RJCA 1996/1242, en relaci3n con el Convenio Colectivo del Banco Exterior de Espa'na.

⁷⁵ STSJ de Madrid de 15 de septiembre de 1995. Ar. RJCA 1995/955, en relaci3n con el Convenio Colectivo de los trabajadores de limpieza del Hospital Princesa.

⁷⁶ STSJ de Madrid de 17 de febrero de 1996. Ar. RJCA 1996/221.

9. Convenios colectivos y representantes de los trabajadores

A pesar de que el TRLISOS dedica bastantes tipos a las infracciones relativas a los derechos reconocidos convencionalmente a los representantes de los trabajadores, sean estos unitarios o sindicales, como resulta de sus arts. 7.7, 7.8, 7.9, 8.5 y 8.8, lo habitual es que los posibles conflictos se solventen mediante la declaración o restablecimiento de derechos por vía judicial o extrajudicial, lo cual se corresponde con la efectiva implantación sindical en las empresas. A título de ejemplo se pueden citar como casos aislados:

— El de no facilitar la empresa subcontratista al comité de empresa un local, sin que se pueda la empresa exonerar del cumplimiento de esa obligación por la vía negocial entre sindicato y empresa contratista ⁷⁷.

— El de mantener para las secciones sindicales un local con el mobiliario adecuado y teléfono para el correcto desempeño de sus tareas ⁷⁸.

— La no constitución del comité de seguridad y salud en un centro de trabajo cuando se viene obligado a ello por lo pactado en Convenio Colectivo ⁷⁹.

10. La obligación de negociar un convenio colectivo

Ya desde antiguo, la Administración laboral ha sostenido que aun siendo posible la sanción por violación de deberes jurídicos establecidos por el Título III del ET, específicamente el del artículo 89.1 sobre el deber de negociar de buena fe, habría que limitarla a supuestos extremos, de rechazo injustificado a negociar o de negativa basada en causa manifiestamente inexistente. Y ello debido a la posible afectación de la competencia de la jurisdicción para interpretar y aplicar el mencionado artículo ⁸⁰.

⁷⁷ STSJ de Madrid de 15 de septiembre de 1995. Ar. RJCA 1955/955, *cit.*

⁷⁸ STSJ de Madrid de 14 de septiembre de 1995. Ar. RJCA 1955/950, en relación con el Convenio Colectivo de Telefónica.

⁷⁹ STSJ de Madrid de 29 de febrero de 1996. Ar. RJCA 1996/428, en relación con el Convenio Colectivo de Repsol Butano, S.A.

⁸⁰ DEL REY GUANTER, S.: «Infracciones laborales y cumplimiento...», *op. cit.*, p. 82 y 83. CONDE MARTÍN DE HIJAS, V.: «El control administrativo y judicial...», *op. cit.*, p. 589, considera más lógico que el intervencionismo ad-

— Para este supuesto, el TSJ de Canarias mantuvo que la negativa de la empresa a negociar un Convenio Colectivo con sus trabajadores, previa petición reiterada de los mismos, puede justificar una resolución sancionadora, mediante la iniciación de procedimiento de oficio porque «es indudable la competencia de la Autoridad laboral para promover la acción de la justicia en el orden social, cuando la impugnación objeto de la actuación inspectora constituya una cuestión judicial previa a la apreciación del ilícito administrativo» y todo ello se basa en que la actitud empresarial puede conculcar el artículo 4.1.c) en relación con el 89 del ET ⁸¹.

IV. LAS CLÁUSULAS DE EMPLEO

Las denominadas cláusulas de empleo están cada vez más presentes en los convenios colectivos y hemos de preguntarnos en qué medida pueden ser objeto de fomento de cumplimiento por la Administración. Esta cuestión cobra interés por el nuevo texto contenido en el TRLISOS, que incluye dentro del concepto de infracción laboral la consistente en «acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de... empleo» (art. 5.1).

El nuevo texto del año 2000 cambia la orientación de la antigua LISOS, que definía en un capítulo específico, el IV, lo que inicialmente se denominó «Infracciones en materia de empleo y prestaciones de desempleo» y a partir de la Ley 50/1998 «Infracciones en materia de empleo», y lo hace incluyendo a las infracciones de empleo dentro del Capítulo II dedicado a las «Infracciones laborales».

Dicho cambio es consecuencia de lo declarado por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 195/1996, de 28 de noviembre, sobre recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Gobierno Vasco contra la LISOS, señalando en su F.J. 5.º que de la lectura los artículos comprendidos en la sección primera del citado Capítulo IV ⁸² «se infiere con toda claridad que han de ubicarse en la materia “legislación laboral” (art. 149.1.7 CE), pues tipifican las infracciones de de-

ministrativo se centrare en trono a la efectividad de la legislación de apoyo al Convenio Colectivo, pero no a la efectividad de este en sí mismo.

⁸¹ STSJ de Canarias (Sala de lo Social) de 30 de diciembre de 1993. Ar. AS 1993/5242.

⁸² «Infracciones de los empresarios y de las agencias de colocación en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, en general, y formación profesional ocupacional».

beres y prohibiciones legalmente impuestos a los empresarios —principalmente por el ET en sus arts. 16 y 17— respecto de las actividades de contratación laboral en sus diversas fases o estadios. Este encuadramiento de dichos preceptos en la materia laboral implica que, de acuerdo con lo establecido en los arts. 149.1.7 CE y 12.2 del EAPV, corresponde al País Vasco la potestad sancionadora sobre las infracciones mencionadas que se cometan en su ámbito territorial».

Esta postura se ha ratificado por el propio TCo en Sentencia 95/2002 de 25 de abril (BOE 22 de mayo de 2002) que, citando expresamente la anterior en su F.J. 8, concluye que el «Acuerdo tripartito (suscrito entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales) ⁸³ de formación continua, comprensivo de una serie de criterios para la adecuación profesional de los trabajadores ocupados, se inscribe en el ámbito de la “legislación laboral” pues conviene a la regulación de un concreto derecho de los trabajadores en el seno de la relación laboral, como el reconocido en el artículo 4.2 del TRLET, a cuyo tenor: “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: b) A la promoción y formación profesional en el trabajo”, y desarrollado en el artículo 23 del mismo texto legal”...».

Hasta la publicación del TRLISOS la doctrina había sido prácticamente unánime en entender que las cláusulas normativas de empleo de los convenios colectivos quedaban fuera del ámbito sancionador de la Administración ⁸⁴, a causa de la omisión del texto legal

⁸³ «El 16 de diciembre de 1992, las asociaciones empresariales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) suscribieron el “Acuerdo Nacional de Formación continua”. Este Acuerdo, que constituye un instrumento para la mejora de las acciones formativas de los trabajadores que desarrollen las empresas, se suscribió con base en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se inscribe en su Título III, relativo a los convenios colectivos. El Acuerdo nacional de formación continua contiene un conjunto de criterios que han de regir las acciones de formación profesional, como son las clases de planes de formación, los permisos individuales, órganos de seguimiento y control, e incompatibilidades de financiación, entre otros, siendo de aplicación “en la totalidad del territorio nacional”, citando Antecedente 2.a) de la TCO 92/2002.

⁸⁴ GARCÍA RUBIO, A.: «La Inspección de trabajo y Seguridad Social...», *op. cit.*, p. 191, «En relación con esta cuestión, lo primero que llama la atención es la fuerte determinación de la LISOS por establecer esta exclusión, ya que, además de no aludir en este ámbito a los incumplimientos de los Convenios Colectivos, la ley tampoco contempla ningún tipo infractor al que sean fácil-

al definir el concepto de las infracciones en materia de empleo, arguyendo unas veces falta de tipificaci3n, en otras razones de «orden p3blico laboral», criterios de oportunidad o falta de derivaci3n de la relaci3n contractual entre empresario y trabajador.

Sin embargo, se admite de forma pacífica que la actuaci3n en materia de empleo no se atribuye a los poderes p3blicos sino que se comparte con las normas emanadas de la autonomía colectiva, buena prueba de ello es la constante remisi3n legal de las distintas reformas laborales, operadas en los ańos 94, 97 y 2001, a la regulaci3n convencional de materias relacionadas con el empleo ⁸⁵.

Dos son los temas ineludibles, de un lado determinar el car3cter obligacional o normativo de las cl3usulas de empleo, y en segundo lugar lograr su encaje en alg3n tipo infractor.

Sin entrar de lleno en la primera cuesti3n, la tendencia a calificar de obligacionales las cl3usulas de empleo tienen su origen en la STCT Sala 5.ª de 22 de mayo de 1987 ⁸⁶, pero desde entonces se puede observar un paulatino posicionamiento a favor de calificar de normativa la naturaleza de buen n3mero de cl3usulas de em-

mente reconducibles estas cl3usulas sobre fomento de empleo». DEL REY GUANTER, S.: «Infracciones laborales y cumplimiento...», *op. cit.*, p. 91, «...la exclusi3n de los convenios colectivos en materias de empleo... podría justificarse en base a la escasa incidencia de aqu3llos en temas que son preferentemente de “orden p3blico laboral”...». GARCÍA BLASCO, J.: «Infracciones y sanciones en materia laboral...», *op. cit.*, p. 86 y 87. «La LISOS ha dejado fuera de la tutela sancionadora las cl3usulas... de empleo... La exclusi3n, sin duda, no obedece a otra causa que a razones de oportunidad, al pensar el legislador probablemente que con las materias incluidas ya era bastante como para extender adem3s la tutela sancionadora a estas cl3usulas, tratando de no engrosar excesivamente la intervenci3n de la Administraci3n en el seno de la negociaci3n colectiva». ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «El nuevo marco legal de la potestad...», *op. cit.*, p. 51. LOZANO LARES, F.: «El convenio colectivo como fuente complementadora...», *op. cit.*, p. 259, «...el legislador ha excluido de esta posibilidad de desarrollo tipificador convencional, aquellas otras materias de índole social no estrictamente derivables del contrato de trabajo, tales como... empleo... lo que pone de manifiesto que el legislador ha tenido en cuenta... las obligaciones y deberes laborales directamente derivados del v3nculo contractual que une a empresarios y trabajadores».

⁸⁵ SEMPERE NAVARRO, A. V. y NICOLÁS FRANCO, A.: «Las cl3usulas de empleo en la negociaci3n colectiva», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 33, 2001, p. 126.

⁸⁶ *Vid.* comentario a tal sentencia en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «El art3culo 86.3 ET y la distinci3n entre contenidos, normativo y obligacional, del convenio colectivo», *RL*, n.º 20, 1987.

pleo⁸⁷, y a ello ha contribuido, como dijimos, tanto la llamada de la legislación a la negociación colectiva para normar materias de empleo, como la propia evolución en el contenido de dichas cláusulas, que transcurre desde la exhortación a cumplir determinados comportamientos, hasta la plasmación de auténticas obligaciones objetivas y concretas.

Son llamativos a este respecto los siguientes preceptos del TRLET:

- Establecimiento del número máximo de contratos formativos, en función del tamaño de la plantilla (art. 11.2.b).
- Duración del contrato para la formación (art. 11.2.c).
- Establecimiento de compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (art. 11.3).
- Procedimientos sobre vacantes para conversión voluntaria en casos de contratos a tiempo parcial (art.12.4.e) párrafo segundo).
- Medidas para facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua (art. 12.4.f).
- Horas complementarias (art. 12.5.c) y h).
- Impulso de contratos de relevo (art. 15.6.d).
- Identificación de objeto de contrato por obra o servicio (art. 15.1.a).
- Duración y actividades en contratos eventuales (art. 15.1.b).

⁸⁷ Vid. «Empleo, contratación y Negociación Volectiva», *XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, MTAS, 1999, edición preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. OJEDA AVILÉS, A.: Cuarta ponencia, «El contenido de la negociación colectiva en materia de empleo y ocupación: las cláusulas sobre empleo», p. 144 y 145, admitiendo la sancionabilidad de las cláusulas normativas de empleo, si bien entendiendo que «nos encontramos con su incoercibilidad, se podrán sancionar con multa, pero su cumplimiento es muy difícil de llevar a cabo porque la jurisprudencia entiende que las obligaciones de hacer son incoercibles». ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «El nuevo marco legal de la potestad...», *op. cit.*, p. 51, entendía que «La invocación hecha por la sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo, de 3 de marzo de 1987, a que el incumplimiento de la obligación, establecida en convenio, de cubrir la vacante del jubilado forzoso con un nuevo trabajador no desvirtúa la extinción del contrato de trabajo de aquél, *pero podrá ser, en su caso, objeto de sanción administrativa*» no encontraba en ese momento cobertura suficiente en la LISOS.

— Fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de contratos eventuales y la platilla total de la empresa (art. 15.1.b).

— Establecimiento de requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal (art. 15.5).

— Medios informativos para la cobertura de vacantes (art. 15.7).

— Establecimiento de criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos (art. 15.7).

— Acceso a la formación continua de trabajadores temporales (art. 15.7)

— Contratos de fijos discontinuos, actividades que justifiquen a tiempo parcial, y requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en fijos-discontinuos (art. 15.8).

— Ejercicio de los derechos de promoción y formación profesional (art. 23.2).

— Períodos para reclamar la cobertura de vacantes (art. 39.4).

Basándonos en principios ya clásicos de no calificar apriorísticamente la naturaleza de una cláusula convencional, y de que aquéllas que establezcan obligaciones concretas, precisas, exigibles y carentes de la exclusiva finalidad de convertirse en medio instrumental, para el cumplimiento del convenio o la paz laboral, son normativas, la consecuencia es que muchas de las cláusulas de empleo serían apreciables como tales. Tal afirmación se sostiene con mayor firmeza cuando los convenios son supraempresariales, pues como dijimos, citando al TS, «las cláusulas normativas se proyectan sobre los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito, las obligacionales vinculan a los firmantes que las suscribieron».

La crítica de la falta de tipo infractor, pese a la inclusión de las cláusulas normativas en la nueva redacción del artículo 5 TRLISOS, es todavía hoy respetable⁸⁸, pero a la misma se pueden hacer una serie de matizaciones.

⁸⁸ MONEREO PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C.: «El régimen jurídico sancionador en materia de empleo tras la entrada en vigor del TRLISOS de 2000», en *Justicia Laboral*, Lex Nova, número extraordinario 2001.

Si bien en la Sección 3.^a (Infracciones en materia de empleo) del Capítulo II (Infracciones laborales) del TRLISOS no se relaciona ninguna infracción relativa a obligaciones convencionales, ello puede interpretarse, por razones sistemáticas, en el sentido de que toda infracción que haya de integrarse mediante conductas contempladas en convenio ha de encuadrarse, si es posible, en la Sección 1.^a, concerniente a las infracciones en materia de relaciones laborales, y más en concreto aún en la Subsección 1.^a relativa a Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

Este argumento se sostiene por la inclusión en dicha Subsección de varios tipos directamente relacionados con los convenios colectivos (art. 7, apartados 2, 7, 8, 9, y art. 8, apartados 5, 8) y un tipo abierto o en blanco para el resto de condiciones pactadas en convenio (art. 7.10). A esta misma razón hay que atribuir el hecho de que el incumplimiento de instrumentar los compromisos de pensiones se tipifique precisamente en la citada Subsección y no en el Capítulo III dedicado a la Seguridad Social ⁸⁹.

Siguiendo esta línea argumental la conclusión sería que la Sección 3.^a del Capítulo II del TRLISOS se dedica a tipificar infracciones de empleo con origen en normas legales y reglamentarias, mientras que la Sección 1.^a (Subsección 1.^a) tipificaría infracciones en materia de empleo de origen convencional. Se trataría de vías paralelas para una misma materia, ordenadas sistemáticamente en atención al tipo de norma vulnerada. Esta conclusión se consolida a través de la semejanza que guardan el fomento del empleo del artículo 17.3 TRLET, reservado a medidas reguladas por el Gobierno y que «se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido», con el fomento del empleo a través de los convenios, según previsión de los artículos 11.3, 15.7 y 15.8 del TRLET. Mientras que el fomento público del empleo se sancionaría a través del artículo 15.2 del TRLISOS, el fomento convencional del empleo, se sancionaría mediante el artículo 7.2, o en último extremo en virtud del tipo general del 7.10. Algo parecido ocurre con la obligación de reserva de puesto de trabajo para minus-

⁸⁹ En contra MATEOS BEATO, A. y GONZÁLEZ DE LENA, F.: «El Texto Refundido de la LISOS. Orígenes, orientaciones y contenidos», *RL*, n.º 6, 2001, p. 48. «Este apartado debería estar situado en la materia de Seguridad Social, puesto aunque no forma parte del Sistema de Seguridad Social propiamente dicho, sin embargo constituye una mejora en las prestaciones de los trabajadores».

válidos, tipificada por su origen legal en el 15.3. En el hipotético caso de que una medida similar fuera contemplada de forma mejorada en convenio colectivo (sin discernir aquí sobre límites legales a la negociación colectiva vía 17.2 TRLET), debería tener encaje en el artículo 7.10 TRLISOS, dada su naturaleza normativa.

De lo expuesto se desprende que si bien en algún tipo de cláusulas de empleo, como las de regulación de las modalidades contractuales (*cláusulas sobre contrataciones*), se pueden enlazar con un tipo infractor específico, por remisión expresa del mismo (art. 7.2 TRLISOS), otras, por el contrario, sólo tendría cabida a través del precepto tipificador en blanco, del artículo 7.10 TRLISOS, como ocurre con las relativas a mantenimiento de plantilla, porcentajes máximos de temporalidad (*cláusulas de estabilidad en el empleo*), y las de transformación en fijos y renovación de contratos (*cláusulas sobre garantía de empleo*)⁹⁰. Esto último nos conduciría de nuevo a críticas lógicas no sólo de posible ausencia legal de tipicidad, sino de dificultad para integrar dichas cláusulas en la expresión «condiciones de trabajo», utilizada por el citado precepto. Tal posibilidad sólo puede defenderse si mantenemos que dicha fórmula es la utilizada por el artículo 82.2 del TRLET, omnicomprendiva de las distintas facetas del contenido de un convenio colectivo en versión del artículo 85.1 (laboral, sindical, empleo, relaciones entre organizaciones de trabajadores y asociaciones empresariales...), de tal manera que la expresión del artículo 82.2 ET operaría como género (condiciones de trabajo) frente a la utilizada por el artículo 85.1 ET (condiciones de empleo) que sería la especie.

Sobre las dificultades de tipificación y a título de ejemplo podemos citar la STSJ de Andalucía (Sala de lo Social) de 16 de abril de 1999, Ar. AS 1999/5131, en la que se ventilaba un procedimiento de oficio con origen en un acta de infracción por incumplimiento del artículo 9.6 del Convenio Sectorial de Grandes Almacenes, de 6 de junio de 1995 (RCL 1995/2201). Dicho convenio establecía que los trabajadores empleados durante más de 3 años, dentro de un periodo de cuatro, por la misma empresa mediante modalidades de contratación de duración determinada, pasarían a ser fijos de plantilla, entendiéndose el citado Tribunal que no todo incumplimiento en materia de

⁹⁰ En cursiva terminología acuñada por el profesor GARCÍA BLASCO, según cita de SEMPERE NAVARRO, A. V. y NICOLÁS FRANCO, A.: «Las cláusulas de empleo en...», *op. cit.*, p. 124 a 126.

contratación (contemplado en el artículo 95.6 del ET, actual artículo 7.2 TRLISOS) es de naturaleza grave sino sólo cuando se refiera a uso en fraude de ley, a personas, finalidades, supuestos o límites temporales, sin que el supuesto de hecho se corresponda con el tipo que aplicó la Administración.

V. LA PARTICIPACIÓN DE LOS SUJETOS NEGOCIADORES EN LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA

La participación de los interlocutores sociales en la actuación administrativa puede contemplarse desde distintos puntos de vista, interesando ahora detenernos en dos facetas relacionadas con los convenios colectivos, por la peculiar naturaleza de los mismos que ha llevado a catalogarlos como derecho privado especial⁹¹. La primera de ellas se refiere a los representantes de empresarios y trabajadores, en cuanto titulares de intereses colectivos, en relación con el procedimiento sancionador, la segunda atiende a la función que pueden desarrollar los interlocutores sociales en la preparación o planificación de la actividad inspectora, en la medida en que la misma puede recaer sobre normas colectivas por ellos pactadas.

1. El procedimiento administrativo sancionador

Tanto el TRLISOS, como la LOITSS establecen que el procedimiento sancionador se iniciará de oficio, es decir, queda a la exclusiva voluntad de la Administración la decisión de impulsar este procedimiento especial, lo cual es coherente con el monopolio de la Administración derivado del artículo 25 CE. Sin embargo, este principio lógico no excluye la participación de los interesados, planteándose la cuestión en si los negociadores de un convenio colectivo pueden calificarse como tales, en atención a su representatividad y capacidad de administración del mismo. Se plantea así, de nuevo, la cuestión relativa a si el convenio una vez que alcanza su validez escapa completamente de las manos de sus firmantes para ser administrado en compartimentos estancos por los sistemas de autotutela, tutela judicial e intervención administrativa.

⁹¹ LOZANO LARES, F.: «El convenio colectivo como fuente...», *op. cit.*, p. 257.

Si bien hemos defendido la necesidad de un adecuado reparto de papel entre los tres mecanismos que actúan sobre la aplicación del convenio colectivo, esto no implica la negativa a su interrelación. Si desde el punto de vista judicial la cuestión se centra en la legitimación activa de los representantes de trabajadores y empresarios en los procesos laborales, señaladamente a través del conflicto colectivo, desde la óptica de un procedimiento administrativo sancionador su actuación queda muy mermada.

El artículo 52.1.a) TRLISOS establece que el procedimiento sancionador «se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social...», (desarrollado reglamentariamente por el artículo 9, RD 928/1998), disponiendo el artículo 13.1 LOITSS, que «la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará de oficio siempre...», deslindando claramente la actuación previa de investigación del procedimiento sancionador. En cuanto a la primera se conecta la participación de las organizaciones empresariales y sindicales con la mera labor de denuncia, pero añadiendo taxativamente el artículo 13.2 TRLISOS que «el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación»⁹². Respecto de la segunda se abre la puerta a la participación al denunciante como interesado en el procedimiento, en los términos del artículo 31 de la ley 30/1992 de 26 de noviembre RJAP-PAC. Este precepto en su apartado 1.c) considera interesados en el procedimiento administrativo a «aquéllos cuyos intereses legítimos, individuales o *colectivos*, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva».

La cuestión es dilucidar cuándo se tiene un interés legítimo colectivo. A este respecto merecería un tratamiento y estudio autónomo la Sentencia del Tribunal Constitucional 215/2001, de 29 de octubre de 2001 que falló otorgando amparo a UGT, reconociéndole la condición de parte en un procedimiento de oficio originado por un acta de infracción sobre cesión ilegal de trabajadores.

Pese a tal decisión que, según el voto particular, «sienta un precedente que, sin grandes dificultades, puede utilizarse en el futuro, para justificar la presencia sindical en todo el procedimiento sancionador»⁹³; sin embargo, es difícil que pueda generalizarse tal presen-

⁹² Vid. BLASCO PELLICER, A.: «Las infracciones...», *op. cit.*, p. 206.

⁹³ El voto particular lo formuló el Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas.

cia si sólo se fundamenta en la cualidad de firmante del convenio infringido, y ello, de forma sumaria, por los siguientes argumentos barajados en la Sentencia citada:

— En principio, es posible considerar legitimados a los sindicatos para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores (STC 210/1994).

— Pero esta capacidad abstracta que tiene todo sindicato para ser parte no autoriza a concluir sin más que es posible a priori que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad (SSTC 210/1994 y 101/1996).

— Se trata de aplicar la regla que se aplica a cualquier otro sujeto a fin de reconocerle aptitud para ser parte en un proceso: tener interés legítimo, interés que existe siempre que de prosperar la acción iniciada el recurrente pueda obtener un beneficio o la desaparición de un perjuicio (TC SS 101/1996, 7/2001, 24/2001, 84/2001).

— Por regla general en los procedimientos administrativos sancionadores los intereses afectados son únicamente los de las partes directamente implicadas: empresa y trabajadores ⁹⁴.

En fin, resulta significativo que a este respecto el RD 928/1998 sólo prevea, en su artículo 21.6 del traslado a los representantes de los trabajadores de copia de la resolución recaída en el caso de que la infracción recogida en el acta constituya vulneración del derecho a la libertad sindical o de los derechos de representación de los trabajadores, estableciendo, por otra parte del artículo 33.1 de la citada norma que las actas de liquidación se notificarán a la representación unitaria si afectara a un colectivo de trabajadores.

2. La planificación de la actuación inspectora

La modernización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y su acomodación a las actuales necesidades sociales han impregnado la norma ordenadora de la misma, construyendo sobre el

⁹⁴ No obstante, considera el Tco, a continuación, que en el caso específico que le ocupa la infracción objeto de la controversia y la eventual sanción tienen por objeto la tutela de un interés colectivo (atendiendo más que a la cesión ilegal a la vigilancia de la salud de los trabajadores).

pilar de la colaboración entre la Administración General del Estado y la propia de las Comunidades Autónomas, el principio de planificación, de actuación de la Inspección según objetivos programados.

Ya desde Exposición de Motivos de la LOITSS, en su apartado III, se destaca que el sistema de inspección «se sirve de dos mecanismos de articulación, como son la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, configurados como espacios de coincidencia y participación de las diferentes Administraciones públicas con competencias...mediante una estructura... para la colaboración y cooperación en las líneas básicas de actuación de una Inspección cada vez más obligada a planificar y programar sus actividades... superando la mera actividad derivada de las denuncias o reclamaciones de los interesados», estableciendo su artículo 17.2 que en los Acuerdos bilaterales «se determinará lo necesario para que la respectiva Comisión Territorial establezca los objetivos y programas de actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus distintas áreas funcionales, así como los programas de interés autonómico o estatal que se consideren...», desarrollándose por vía reglamentaria tal principio de programación de objetivos a través de los artículos 28, 29 y 30 del RD 138/2000, dedicados respectivamente a los principios básicos, programas generales de objetivos y programas territoriales de objetivos.

Partiendo de tales fundamentos normativos, la cuestión es qué participación puede esperarse por parte de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales en la planificación de la actuación inspectora, particularmente en cuanto a la aplicación administrativa de las normas colectivas emanadas de sus pactos.

En este punto es merecedor de nuestra atención el revolucionario contenido del artículo 40.4 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales al establecer que «Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes».

Si la previsión legal se centra en la participación de los agentes sociales sobre la actuación inspectora en materia de salud laboral, puede plantearse similar solución en los casos de que dichos planes

se centren en la aplicación de los convenios colectivos, más aún cuando estos emanan de la autonomía de las partes.

Sin entrar a discernir sobre la conveniencia de la institucionalización de tal participación y la posible rigidificación de la actuación inspectora, sí podemos aportar la experiencia de la CC AA andaluza.

En el Acuerdo bilateral⁹⁵ se establece, por su cláusula tercera, los cometidos de la Comisión Territorial, incluyendo no sólo del de consulta referido del artículo 40.4 de la Ley 31/95, sino de manera más amplia el conocimiento de los «propuestas de los órganos representativos de consulta, asesoramiento y participación institucional en materias del orden social, objeto de la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

En este sentido uno de dichos órganos es el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)⁹⁶, integrado por representantes de la Administración pública andaluza, CCOO-Andalucía, UGT-Andalucía y CEA.

Yendo más allá, el V Acuerdo de concertación social de Andalucía suscrito el 23 de mayo de 2001, entre la Junta de Andalucía y las organizaciones sindicales y empresariales antes citadas, crea una comisión tripartita, adscrita al CARL, «al objeto de fijar las directrices relativas a la programación de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para su traslado a la Comisión Territorial competente»⁹⁷.

⁹⁵ Suscrito el 9 de octubre de 2000 entre la Administración General del Estado y la Administración de la Comunidad Autónoma Andaluza, por el que se regula la Comisión Territorial en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de Andalucía (BOE 21 de febrero de 2001, BOJA 9 de noviembre de 2000).

⁹⁶ Creado por Ley 4/1983, de 27 de junio (BOJA 1 de julio).

⁹⁷ Igual ocurre con el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, creado por Decreto 277/1997, de 9 de diciembre (BOJA de 27 de diciembre).

Anexo**RESOLUCIONES JUDICIALES EN RELACI3N
CON LOS TIPOS INFRACTORES***** INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES****Art. 6.3 Ley 8/1988 LISOS****Art. 6.2 RDLeg. 5/2000 TR LISOS****Art. 94.3 RDLeg. 1/1995 TR LET**

STSJ Baleares de 26/06/98 (Ar. RJCA 1998/3026)

STSJ Madrid de 29/02/96 (Ar. RJCA 1996/522)

* * *

Art. 7.2 RDLeg. 5/2000 TR LISOS**Art. 95.6 RDLeg. 1/1995 TR LET**

STSJ de Andaluća de 16/04/99 (AS 1999/5131)

* * *

Art. 7.3 Ley 8/1988 LISOS**Art. 7.5 RDLeg. 5/2000 TR LISOS****Art. 95.4 RDLeg. 1/1995 TR LET**TS (Cont. Adm. Secc. 4.^a) de 7/05/96, 10/05/96, 28/05/96, 2/07/96, 5/11/96, 20/01/97, 28/11/97 (RJ 4030, 4033, 4504, 5600 y 8424/1996, 555 y 8346/1997).

STSJ de Andaluća de 25/07/97 (Ar. RJCA 1997/1532)

STSJ de Andaluća de 02/10/97 (Ar. RJCA 1997/3042)

STSJ de Arag3n de 25/11/97 (Ar. RJCA 1997/2982)

STSJ de Cantabria de 14/10/96 (Ar. RJCA 1996/2197)

STSJ de Cantabria de 18/03/98 (Ar. RJCA 1998/1012)

STSJ de Catalu~a de 26/01/95 (Ar. RJCA 1995/11)

STSJ de Galicia de 17/10/96 (Ar. RJCA 1996/1643)

STSJ de Galicia de 25/10/96 (Ar. RJCA 1996/1492)

STSJ de Galicia de 30/10/96 (Ar. RJCA 1996/1809)

STSJ de Galicia de 31/10/96 (Ar. RJCA 1996/1806)

STSJ de Madrid de 02/10/96 (Ar. RJCA 1996/1536)

STSJ de Madrid de 19/02/97 (Ar. RJCA 1997/341)

STSJ de Murcia de 22/09/97 (Ar. RJCA 1997/1905)

* * *

Art. 7.4 Ley 8/1988 LISOS

Art. 7.6 RDLeg. 5/2000 TR LISOS

Art. 95.5 RDLeg. 1/1995 TR LET

STSJ de Andalucía de 19/09/97 (Ar. RJCA 1997/2781)

STSJ de Andalucía de 29/10/98 (Ar. RJCA 1998/5060)

STSJ de Baleares de 11/02/97 (Ar. RJCA 1997/247)

STSJ de Castilla y León de 10/06/97 (Ar. RJCA 1997/1241)

STSJ de Castilla-La Mancha de 18/11/98 (Ar. RJCA 1998/4344)

STSJ de Galicia de 31/01/97 (Ar. RJCA 1997/ 234)

STSJ de Madrid de 05/04/96 (Ar. RJCA 1996/959)

* * *

Art. 7.6 Ley 8/1988 LISOS

Art. 7.7 RDLeg. 5/2000 TR LISOS

Art. 95.7 RDLeg. 1/1995 TR LET

STSJ de Cataluña de 08/02/96 (Ar. RJCA 1996/308)

STSJ de Cataluña de 22/02/96 (Ar. RJCA 1996/310)

STSJ de Galicia de 02/10/96 (Ar. RJCA 1996/1647)

* * *

Art. 7.7 Ley 8/1988 LISOS

Art. 7.8 RDLeg. 5/2000 TR LISOS

Art. 95.8 RDLeg. 1/1995 TR LET

STSJ de Madrid de 15/09/95 (Ar. RJCA 1995/955)

* * *

Art. 7.9 Ley 8/1988 LISOS

Art. 7.10 RDLeg. 5/2000 TR LISOS

Art. 95.10 RDLeg. 1/1995 TR LET

STS de 06/03/98 (Cont. Adm. Secc. 4.ª) RJ 1998/2310

STSJ de Andalucía de 16/09/96 (Ar. RJCA 1996/1242)

STSJ de Canarias de 30/12/93 (AS 1993/5242)

STSJ de Castilla y León de 21/10/97 (Ar. RJCA 1997/1963)

STSJ de Madrid de 15/09/95 (Ar. RJCA 1995/955)

STSJ de Madrid de 17/02/96 (Ar. RJCA 1996/221)

* * *

Art. 8.1 Ley 8/1988 LISOS
Art. 8.1 RDLeg. 5/2000 TR LISOS
Art. 96.1 RDLeg. 1/1995 TRLET

STS (Cont. Adm. Secc. 4.ª) de 29/06/98 (Ar. RJ 1998/5035)

* * *

Art. 8.6 y 8.8 Ley 8/1988 LISOS
Art. 8.6 y 8.8. RDLeg. 5/2000 TR LISOS
Art. 96.6 96.8 RDLeg. 1/1995 TRLET

STSJ de Madrid de 14/09/95 (Ar. RJCA 1995/950)

* * *

Art. 8.11 RDLeg. 5/2000 TR LISOS
Art. 96.11 RDLeg. 1/1995 TRLET

STSJ de Castilla y Le3n de 3/12/96 (Rec. Suplicaci3n 1111/96)

* * *

Art. 8.12 RDLeg. 5/2000 TR LISOS
Art. 96.12 RDLeg. 1/1995 TRLET

STSJ de Pa3s Vasco de 16/10/01 (Recurso de Suplicaci3n 1790/2001)

* * *

* INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCI3N DE RIESGOS
 LABORALES

Art. 29.4 Ley 8/1988 LISOS
Art. 11.4 RDLeg. 5/2000 TR LISOS

STSJ de Madrid de 19/05/95 (Ar. RJCA 1995/536)

* * *

Art. 10.6 Ley 8/1988 LISOS
Art. 12.11 RDLeg. 5/2000 TR LISOS

STSJ de Madrid de 29/02/96 (Ar. RJCA 1996/428)

* * *

Art. 10.8 y 10.9 Ley 8/1988 LISOS
Art. 12.11 y 12.12 RDLeg. 5/2000 TR LISOS

STSJ de Madrid de 28/02/93 (Ar. RJCA 1993/426)

* * *

Art. 11.4 ó 10.9 Ley 8/1988 LISOS
Art. 13.10 ó 12.16 RDLeg. 5/2000 TR LISOS

STSJ de Andalucía de 18/03/96 (Ar. RJCA 1996/534)

* * *

* INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO

Art. 30.2.2 Ley 8/1988 LISOS
Art. 17.2 RDLeg. 5/2000 TR LISOS

STSJ de Cataluña de 22/09/93 (AS 1993/3846)
STSJ de La Rioja de 12/05/93 (AS 1993/2322)

* * *

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2001 *

* Avance del Informe elaborado a 31 de enero de 2003 por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del MTAS.

SUMARIO

INTRODUCCIÓN.—MARCO DE NEGOCIACIÓN.—CONVENIOS REGISTRADOS SEGÚN ÁMBITO TEMPORAL Y FUNCIONAL.—AUMENTO SALARIAL PACTADO.—AUMENTO SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD.—AUMENTO SALARIAL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA.—JORNADA PACTADA.—CLÁUSULAS ESPECIALES.

INTRODUCCIÓN

Los datos de la negociación colectiva del año 2001 que figuran en esta publicación no son definitivos, puesto que todavía se están registrando convenios que inician sus efectos económicos en dicho año. No obstante, el número de convenios incorporados a la estadística, 5.344, para un colectivo de trabajadores cifrado en 9.288 mil, y la experiencia de los años anteriores permiten considerar los resultados suficientemente representativos a efectos de evaluar las principales características de la negociación colectiva de dicho año, sin perjuicio de que los datos se vean sometidos a pequeñas variaciones cuando se proceda a su consolidación definitiva. Los datos de incremento salarial reflejados en las tablas tienen incorporadas las revisiones por cláusula de salvaguarda contempladas en los convenios y especificadas en las hojas estadísticas.

MARCO DE NEGOCIACIÓN

La situación de la economía española de 2001 en la que se desarrolló la negociación colectiva de ese año, se caracterizó por una importante desaceleración del ritmo de crecimiento económico, en relación con los cuatro años precedentes, ya que sólo alcanzó el 2,8 por ciento de tasa media interanual en términos reales, lo que supone una disminución de 1,3 puntos porcentuales respecto al crecimiento del año 2000. Este menor aumento fue debido, fundamentalmente, al comportamiento de la demanda interna, cuya aportación al crecimiento del PIB fue inferior a la de 2000 en 1,4 puntos porcentuales. La evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) en tasa interanual, que es la utilizada como referencia para la negociación de los incrementos salariales, superó las previsiones formuladas por el

Gobierno en 0,7 puntos situándose a 31 de diciembre en el 2,7 por ciento, inferior en 1,3 puntos a la registrada en el año 2000. Respecto al empleo y según la Encuesta de Población Activa, el número de asalariados creció en 272 mil en media anual, que supone un incremento también en media anual del 2,4 por ciento, crecimiento muy inferior al 6,2 por ciento del año precedente.

Teniendo en cuenta el contexto económico descrito, se resumen a continuación las recomendaciones formuladas por los interlocutores sociales con capacidad para negociar a nivel nacional.

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, en su «Circular para la negociación colectiva del año 2001», establecieron como elemento de referencia para la negociación de los salarios la inflación prevista, y, teniendo en cuenta la finalización de la vigencia, cuatro años, de los «Acuerdos sobre el empleo de 1997» y el proceso abierto de dialogo social entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales y el Gobierno, otro punto de referencia serían los aspectos relativos al mercado de trabajo y la Seguridad Social. Con estas premisas, se adoptan, entre otros a los que no se hará referencia, los siguientes criterios:

— *Vigencia de los convenios*: para los plurianuales, se recomienda moderación salarial en lo pactado para los sucesivos años de vigencia, fijando sus cuantías en función del IPC previsto para cada año. Incorporar cambios sustanciales en materia de estructura salarial, cómputo anual de la jornada, estructura profesional, etc., con el fin de modernizar las relaciones laborales. Limitar la eficacia de los convenios a su período de vigencia, evitando la «ultraactividad» de los mismos, sobre todo en aquellos contenidos que generan costes indirectos.

— *Contratación*: mantenimiento de un marco flexible de contratación temporal que permita a las empresas hacer frente a imprevistos, siendo este criterio perfectamente coherente con la transformación de empleo temporal en fijo cuando las características de la actividad y de las empresas lo permitan. Otros aspectos a tener en cuenta son los relativos a los recargos en la cotización por desempleo en la contratación temporal y la reducción en la cotización por desempleo en la contratación indefinida y de duración determinada.

— *Jornada de trabajo*: Establecer la jornada laboral efectiva en computo anual y su reordenación y distribución de forma flexible,

permitiendo distribuciones irregulares en función de las necesidades de las empresas; esto evitaría tener que recurrir a la realización de horas extraordinarias. Tener en cuenta las mejoras introducidas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

— *Clasificación profesional y estructura salarial*: continuar con el proceso de modernización de las estructuras profesionales heredadas de las derogadas Ordenanzas Laborales, sustituyéndolas por sistemas más flexibles de clasificación profesional que permitan implantar modernos sistemas de organización y gestión del trabajo. Renovar la estructura salarial de forma que se vincule a la productividad, potenciando la parte variable en función de la aptitud y rendimiento del trabajador.

— *Costes laborales*: para establecer las condiciones económicas, tener como referencia los costes laborales unitarios, tanto salariales como de cualquier otra naturaleza, cuyo crecimiento medio esperado en la Unión Europea es del 1,3 por ciento, así como las variaciones de productividad, con el fin de mantener el grado de competitividad actual de las empresas en el marco de la convergencia europea. Los incrementos salariales deben establecerse en función del objetivo de inflación establecido por el Gobierno, 2 por ciento, siendo el establecido para el conjunto de la Unión Europea del 2,2 por ciento. Establecer en los convenios las condiciones y procedimientos para la inaplicación del régimen salarial (cláusula de descuelgue) en las empresas que se puedan ver perjudicadas por tal aplicación. Respecto a la «cláusula de garantía salarial», se debe evitar su inclusión y aplicación cuando se pueda ver perjudicado el objetivo primordial de moderación salarial, debiendo garantizar como máximo la diferencia entre el valor del incremento salarial pactado y el del IPC interanual.

Las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., en su documento «*Objetivos y criterios unitarios: negociación colectiva 2001*», plantean como principales objetivos, limitar la temporalidad y aumentar la calidad del empleo, mejorar el poder de compra de los asalariados y eliminar las desigualdades salariales que persisten sobre todo en el caso de las mujeres, reducción efectiva del tiempo de trabajo y control de su distribución, ampliar la capacidad de participación e intervención sindical, desarrollar la igualdad de oportunidades, impulsar medidas que garanticen la seguridad y salud en el trabajo, y fortalecer la negociación colectiva cubriendo sectores sin convenio.

Con los objetivos descritos, establecen, sin ser exhaustivos, los siguientes criterios para conseguirlos:

— *En materia de empleo*: reforzar la capacidad de intervención de los sindicatos en la regulación de la contratación en las empresas introduciendo cláusulas que refuercen la causalidad y limiten la utilización de los contratos temporales; establecer criterios para la conversión de contratos temporales en indefinidos, las actividades que puedan ser cubiertas con contratos temporales y el porcentaje máximo de dicha contratación así como para limitar la utilización abusiva de los contratos de obra o servicio; establecer cláusulas que limiten el encadenamiento abusivo de los contratos temporales; establecer mecanismos para el control de la subcontratación; regular el trabajo a tiempo parcial y el fijo discontinuo fomentando la estabilidad de este tipo de contratos; promover el contrato de relevo estableciendo pactos, procedimientos y requisitos sobre la utilización de este tipo de contrato y dotar de estabilidad al trabajador relevista; fomentar la utilización de contratos formativos.

— *Tiempo de trabajo*: regulación de la jornada de trabajo estableciendo cómputos máximos anuales, semanales y diarios especificando los de descanso diario y semanal; avanzar hacia el objetivo de las 35 horas semanales; definir de forma restrictiva las causas que pueden dar lugar a la realización de horas extraordinarias teniendo como objetivo la reducción progresiva hasta la eliminación de su utilización.

— *Igualdad de oportunidades*: establecer condiciones no discriminatorias para los nuevos empleados con el fin de conseguir la plena igualdad de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores con contrato temporal y los de contrato indefinido; reforzar las actuaciones encaminadas a conseguir la igualdad de oportunidades favoreciendo a los colectivos con mayores dificultades.

— *Condiciones salariales*: de acuerdo con las orientaciones establecidas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la política salarial debe basarse en factores tales como la inflación, la productividad, el incremento de beneficios y otros factores añadidos; en este sentido, y para conseguir los objetivos ya mencionados de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, redistribuir más justamente la riqueza y disputar el incremento de la productividad; el incremento salarial medio para el año 2001 debe situarse en torno al 4 por ciento, teniendo en cuenta en cada caso la situación concreta

de los sectores y las empresas; consideran imprescindible la inclusión en todos los convenios de cláusulas de revisión salarial con carácter retroactivo, frente a posibles desviaciones del IPC, que garanticen su consolidación en las retribuciones del presente año; consolidar en los convenios estructuras salariales que favorezcan la eliminación de cualquier tipo de discriminación y que sean aplicables al conjunto de la plantilla, afianzando la estabilidad salarial sobre la base de conceptos fijos e inequívocos y garantizando que las tablas pactadas en los convenios recogen los salarios reales y los consolidan, avanzando hacia una estructura de las retribuciones que permita su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad, los resultados, etc.; negociación de todos los conceptos salariales, incluidos los variables; incluir en los convenios un salario mínimo garantizado; corregir desigualdades de género y por modalidad de contrato; promover la previsión social complementaria.

— *Condiciones de trabajo*: regular en los convenios colectivos los derechos de participación en todas las decisiones de la empresa, ampliando las competencias de las Comisiones Paritarias y fijando las materias que deben ser incluidas en los derechos de información, consulta y negociación; respecto a los trabajadores inmigrantes, garantizar que sus condiciones laborales se regulen por los convenios colectivos de aplicación, eliminando de los convenios cualquier cláusula restrictiva al respecto; contribuir a mejorar la seguridad y la salud en los centros de trabajo estableciendo en los convenios todos los medios necesarios para su consecución.

CONVENIOS REGISTRADOS SEGÚN ÁMBITO TEMPORAL Y FUNCIONAL

El número de convenios registrados hasta 31 de enero de 2003 con inicio de efectos económicos en el año 2001 fue de 5.344, afectando a un colectivo de 9.288 mil trabajadores. Atendiendo al ámbito funcional, 3.960 fueron convenios de empresa y 1.384 fueron convenios de otro ámbito, aunque como es habitual, por la propia estructura de la negociación colectiva, el número de trabajadores afectados por convenios de sector es muy superior al de afectados por convenios de empresa, 8.265 mil y 1.023 mil trabajadores, respectivamente, manteniéndose por tanto en proporciones similares a las de otros años; el 11 por ciento del total de trabajadores corresponde a conve-

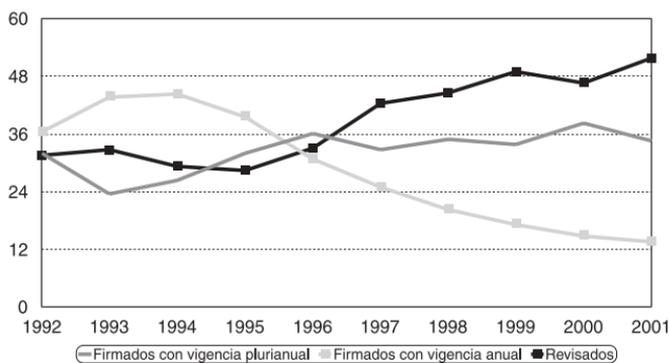
nios de empresa y el 89 por ciento restante a convenios de ámbito superior. En consecuencia, el número medio de trabajadores afectados por convenio de empresa se cifra en 258 y el de afectados por convenio de otro ámbito en 5.972.

Por ámbito temporal, los convenios revisados, es decir firmados en el año o años anteriores con vigencia en el año 2001, fueron los de mayor peso en comparación con los firmados, 51,8 por ciento de convenios y 57,7 por ciento de trabajadores en los primeros, frente al 48,2 y 42,3 por ciento, respectivamente, en el segundo. Asimismo, la proporción de convenios firmados para el año 2001 con vigencia superior al año y la de los trabajadores afectados por ellos, fue superior a la de convenios firmados únicamente para un año. En el cuadro I se recogen las cifras comentadas, diferenciando los convenios de empresa de los de ámbito superior a la misma. Así mismo, en el gráfico I se representa la evolución de los convenios según su ámbito temporal en los diez últimos años.

Cuadro I
Convenios firmados y revisados
y trabajadores afectados según ámbito funcional. 2001

Ámbito funcional	Convenios		Trabajadores	
	Valores absolutos	En %	Valores absolutos	En %
Total convenios	5.344	100,0	9.287.554	100,0
Firmados con vigencia superior al año	1.849	34,6	3.198.511	34,4
Firmados por un año	725	13,6	732.050	7,9
Revisados	1.770	51,8	5.356.993	57,7
Convenios de empresas	3.960	100,0	1.022.418	100,0
Firmados con vigencia superior al año	1.398	35,3	456.284	44,6
Firmados por un año	520	13,1	57.225	5,6
Revisados	2.042	51,6	508.809	49,8
Convenios de otro ámbito	1.384	100,0	8.265.136	100,0
Firmados con vigencia superior al año	451	32,6	456.284	33,2
Firmados por un año	205	14,8	674.825	8,2
Revisados	728	52,6	4.848.084	58,7

Gráfico I
Convenios según ámbito temporal
 Evolución anual en porcentaje



AUMENTO SALARIAL PACTADO

El aumento salarial medio pactado para el año 2001 fue el 3,52 por ciento, lo que supone, por una parte, un aumento de 0,43 puntos porcentuales respecto al incremento medio pactado para 2000, y, por otra, una desviación positiva de 1,52 puntos respecto a la previsión oficial de inflación, cifrada en el 2 por ciento. Asimismo, y por cuarto año consecutivo, el aumento salarial pactado fue superior en los convenios firmados, 3,66 por ciento, que en las revisiones de convenios plurianuales, 3,41 por ciento.

Por ámbito funcional, el incremento salarial pactado en los convenios de otro ámbito fue el 3,60 por ciento, superando en 0,76 puntos porcentuales al pactado en los convenios de empresa, el 2,84 por ciento.

La distribución según tramos de aumento salarial pactado, recogida en el cuadro II, presenta una fuerte concentración de convenios y de trabajadores afectados en el tramo de incremento salarial correspondiente a valores superiores al 4 por ciento, con cerca del 21 por ciento de convenios y del 32 por ciento de trabajadores; considerando todo el conjunto de convenios que han pactado incrementos salariales superiores a la previsión de inflación, las cifras anteriores aumentan hasta el 74 por ciento del total de convenios y casi el 89 por ciento de los trabajadores afectados por ellos; con incrementos salariales iguales al objetivo de inflación, se pactaron los salarios del 25 por ciento del total de convenios para el 11 por ciento de los

trabajadores; en el resto, 1 por ciento de convenios y 0,2 por ciento de trabajadores, se pactaron incrementos salariales inferiores al IPC fijado como objetivo de inflación.

Cuadro II

Convenios, trabajadores afectados y aumento salarial pactado según ámbito funcional y tramos de aumento salarial. 2001

Ámbito funcional y tramos de aumento salarial	Convenios		Trabajadores		Aumento salarial pactado (1)
	Valores absolutos	Distribución porcentual	Valores absolutos	Distribución porcentual	En %
Total convenios	5.344	100,0	9.287.554	100,1	3,52
Inferior al 1,00	16	0,3	3.538	0,0	0,46
Del 1,00 al 1,49	16	0,03	8.376	0,1	1,15
Del 1,50 al 1,99	33	0,6	10.324	0,1	1,75
Igual al 2,00	1.333	24,9	1.012.830	10,9	2,00
Del 2,01 al 2,50	670	12,5	1.338.019	14,4	2,43
Del 2,51 al 3,00	838	15,7	1.428.313	15,4	2,90
Del 3,01 al 3,50	429	8,0	1.234.500	13,3	3,32
Del 3,51 al 4,00	910	17,0	1.290.466	13,9	3,90
Superior al 4,00	1.099	20,6	1.967.257	31,9	4,75
Convenios de empresa	3.960	100,0	1.022.418	100,1	3,52
Inferior al 1,00	15	0,4	1.818	0,2	0,33
Del 1,00 al 1,49	15	0,4	2.254	0,2	1,15
Del 1,50 al 1,99	29	0,7	6.645	0,6	1,73
Igual al 2,00	1.187	30,0	405.577	39,7	2,00
Del 2,01 al 2,50	479	12,1	145.742	14,3	2,43
Del 2,51 al 3,00	575	14,5	190.187	18,6	2,93
Del 3,01 al 3,50	298	7,5	41.848	4,1	3,35
Del 3,51 al 4,00	641	16,2	102.137	10,0	3,94
Superior al 4,00	721	18,2	126.230	12,3	4,97
Convenios de otro ámbito	1.384	100,0	8.265.136	100,1	3,52
Inferior al 1,00	1	0,1	1.720	0,0	0,60
Del 1,00 al 1,49	1	0,1	53	—	1,35
Del 1,50 al 1,99	4	0,3	3.679	0,0	1,79
Igual al 2,00	146	10,5	607.253	7,3	2,00
Del 2,01 al 2,50	191	13,8	1.192.277	14,4	2,43
Del 2,51 al 3,00	263	19,0	1.238.146	15,0	2,90
Del 3,01 al 3,50	131	9,5	1.192.652	14,4	3,32
Del 3,51 al 4,00	269	19,4	1.188.329	14,4	3,90
Superior al 4,00	378	27,3	2.841.027	34,4	4,74

(1) Se refiere al inicialmente pactado en convenio, por lo que no incorpora las revisiones salariales por cláusula de salvaguarda.

Respecto a las cláusulas de salvaguardas, fueron incluidas en el 48 por ciento de los convenios, porcentaje que se elevó al 69 por ciento en términos de trabajadores afectados.

Los indicadores utilizados con mayor frecuencia a efectos de decidir si procede o no la revisión fueron los habituales; en los convenios que la condicionan al valor del IPC a 31 de diciembre, el diferencial entre la tasa de inflación efectiva y la prevista por el gobierno, y el diferencial entre aquella y el propio incremento salarial pactado. Con una desviación del IPC a fin de año de 0,7 puntos sobre la previsión oficial inicial, al cifrarse el IPC real a final de año en el 2,7 por ciento, la cláusula de salvaguarda tuvo efectividad en el 63 por ciento de los convenios colectivos que contenían dicha cláusula, afectando al 41 por ciento de trabajadores regulados por esos convenios. Considerando el total de convenios registrados, cifra que se recuerda es aún provisional, la revisión fue efectiva con carácter retroactivo únicamente en el 30 por ciento de los mismos, afectando a cerca del 29 por ciento del total de los trabajadores. No obstante lo anterior, es necesario precisar que, en algunos casos, aunque la revisión no tenga carácter retroactivo, sí se lleva a efecto acumulándose al incremento salarial pactado para el período siguiente, tal es el caso de los convenios provinciales de la Construcción. Las cifras anteriores se recogen en el cuadro III.

Cuadro III
**Convenios con revisión prevista y con revisión efectiva
según ámbito funcional. 2001**

Ámbito funcional	Con revisión prevista			Con revisión efectiva		
	Total (a)	Valores absolutos (b)	En % (b) (a)	Valores absolutos (c)	En %	
					(c) (a)	(c) (b)
Convenios						
Total convenios	5.344	2.586	38,4	1.620	30,3	62,6
De empresa	3.960	1.766	44,6	1.202	30,4	68,1
De otro ámbito . . .	1.384	820	59,2	418	30,2	51,0
Trabajadores afectados						
Total convenios	9.287.554	6.443.537	69,4	2.650.506	28,5	41,1
De empresa	1.022	590.029	57,7	440.178	43,1	74,6
De otro ámbito . . .	8.265.136	5.853.508	70,8	2.210.328	26,7	37,8

Aunque la inclusión de cláusulas de salvaguarda es proporcionalmente mayor en los convenios de otro ámbito que en los convenios de empresa, 59 frente al 45 por ciento, respectivamente, las revisiones se hicieron efectivas casi en la misma proporción en los convenios de ambos ámbitos, en torno al 30 por ciento, aunque en términos de trabajadores afectados, la proporción es superior en los convenios de empresa, 43 por ciento, frente al 27 en los de otro ámbito.

Respecto a la incidencia económica de las revisiones sobre los convenios en que se han hecho efectivas con carácter retroactivo, ha supuesto pasar de un 2,71 por ciento de incremento inicial a un 3,34 de incremento revisado, es decir, un aumento de 0,63 puntos porcentuales. Este aumento ha sido casi coincidente en los convenios de empresa, 0,66 puntos, y en los de otro ámbito, 0,62.

La incorporación de las revisiones sobre el conjunto total de convenios se ha traducido en un aumento de 0,17 puntos sobre el aumento salarial medio pactado en origen, siendo el incremento resultante 3,69 por ciento, e incidiendo las revisiones en mayor medida en los convenios de empresa, con un aumento de 0,28 puntos, que en los de otro ámbito, con 0,16.

En los gráficos II y III se representa la evolución del incremento salarial pactado y revisado, y la evolución del incremento salarial revisado según el ámbito funcional de los convenios, respectivamente, en los diez últimos años.

Gráfico II

Aumento salarial pactado y revisado

Evolución anual. En porcentaje

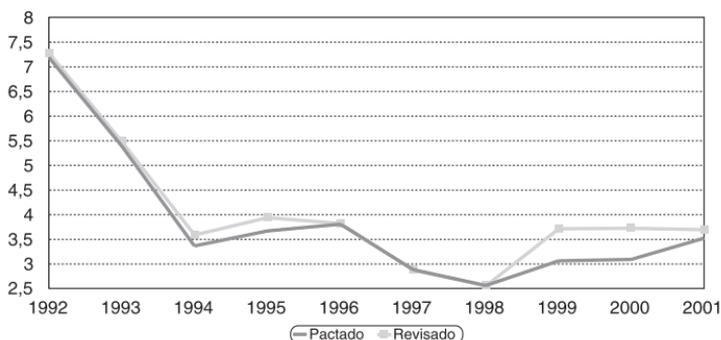
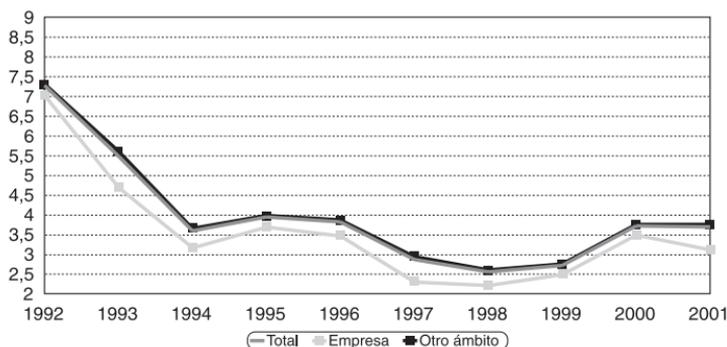


Gráfico III

Aumento salarial, según ámbito funcional
Evolución anual. En porcentaje



AUMENTO SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

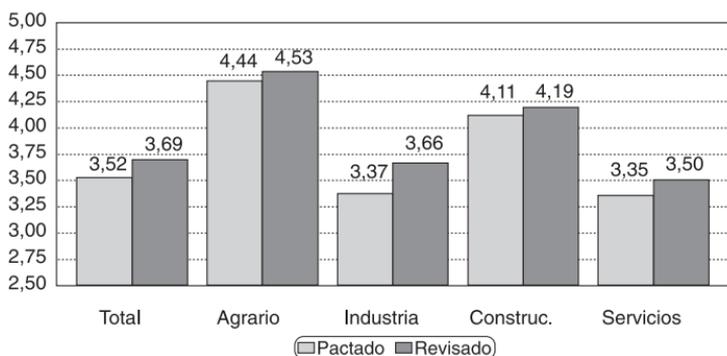
Por sectores de actividad, y antes de incorporar las cláusulas de salvaguarda, los mayores incrementos se pactaron en el sector Agrario, con un 4,44 por ciento de incremento medio, seguido de Construcción, con un 4,11 por ciento, y los menores en Servicios e Industria, con un 3,35 y un 3,37 por ciento, respectivamente. En el gráfico IV se contienen los incrementos salariales pactados y los resultantes de incorporar las revisiones por cláusula de salvaguarda; la mayor incidencia de estas revisiones se produce en el sector Industria ya que supuso aumentar en 0,29 puntos porcentuales el inicialmente pactado, y la menor incidencia correspondió a la Construcción, 0,08 puntos, debido, como ya se ha apuntado antes, a que las cláusulas que se pactaron para este sector en los convenios provinciales se establecieron, en su mayor parte, según el Acuerdo Marco General de la Construcción vigente en el año 2001, en el que se trasladaba la posible incidencia de las cláusulas al año siguiente; el sector Servicios ocupa el segundo lugar en cuanto a repercusión de la cláusula, con 0,15 puntos, y el Agrario el tercer lugar, con sólo 0,09 puntos porcentuales.

En cuanto a las ramas de actividad, los mayores incrementos salariales, todos ellos por encima del 4 por ciento, se pactaron en «agricultura, ganadería, caza y silvicultura», «industria de la madera y del corcho. Cestería», «hostelería», la ya citada «construcción»,

Gráfico IV

Aumento salarial, según sector actividad

Porcentaje



«pesca y acuicultura» y «actividades diversas de servicios personales», a las que corresponde en conjunto el 28,2 por ciento del total de trabajadores afectados por convenio; los menores incrementos, todos ellos por debajo del 2,5 por ciento, se pactaron en las ramas correspondientes a «Administración Pública. Defensa. Seguridad Social. Organismos extraterritoriales», «extracción de petróleo, gas, uranio y torio», «fabricación de instrumentos médicos de precisión y similares», «instituciones financieras y seguros», «transporte marítimo y fluvial», «hogares que emplean personal doméstico», «fabricación de máquinas de oficina, material informático y electrónico», «extracción y aglomeración de carbón», «actividades informáticas, investigación y desarrollo» y «actividades anexas a transportes y comunicaciones», que en conjunto solo afectan al 7,3 por ciento del total de trabajadores.

Una vez incorporadas las cláusulas de salvaguarda, los valores máximos y mínimos se registran prácticamente en las mismas ramas ya mencionadas, superando el 4 por ciento de incremento, además de las ramas citadas antes, las correspondientes a «industria del cuero y el calzado» y «fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras. Reciclaje», e incorporándose al grupo de menores incrementos, inferiores ahora al 3 por ciento en todos los casos, las ramas de «coquerías. Refinerías. Tratamiento de combustibles nucleares» y «educación».

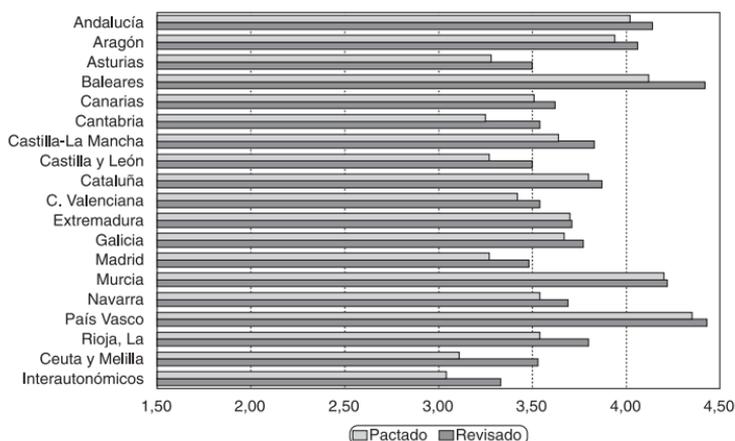
AUMENTO SALARIAL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Las comunidades autónomas que pactaron mayor aumento salarial, en todas ellas superior al 4 por ciento, fueron País Vasco, Murcia, Baleares y Andalucía; las comunidades que pactaron los menores incrementos fueron Cantabria, Castilla y León, Madrid, Asturias, y Comunidad Valenciana, todas ellas con incrementos por debajo del incremento nacional medio, 3,51 por ciento; en el resto de comunidades se pactaron incrementos salariales superiores a la media nacional pero sin llegar al 4 por ciento. El diferencial entre el mayor y el menor incremento salarial pactado en el ámbito de las comunidades autónomas fue de 1,1 puntos porcentuales, aunque este diferencial aumenta si se considera lo pactado en los convenios interautonómicos puesto que el aumento salarial pactado en estos últimos se cifró en el 3,04 por ciento.

En el gráfico V, se representan los incrementos salariales pactados y con incorporación de la cláusula de salvaguarda de cada una de las comunidades autónomas y de los convenios de ámbito territorial interautonómico, tanto interprovincial como nacional. Como se puede apreciar, las comunidades en las que ha tenido mayor incidencia la aplicación de la cláusula de salvaguarda, sin considerar Ceuta y Melilla, son Baleares y Cantabria, con 3 décimas de revisión, y La Rioja, Castilla y León, Asturias y Madrid, todas ellas por encima de 2 décimas.

Gráfico V

Aumento salarial, según Comunidad Autónoma
Porcentaje



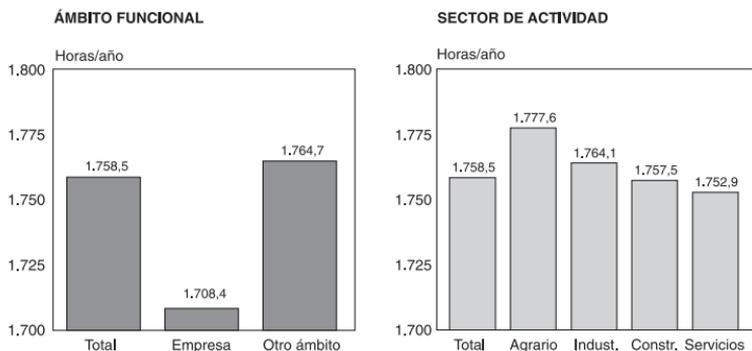
JORNADA PACTADA

Con datos aún provisionales para el año 2001, la jornada media pactada ha quedado fijada en 1.758,5 horas/año, inferior en 2,8 horas/año a la de 2000 según datos definitivos de este último año. Como viene siendo habitual, la jornada media pactada en los convenios de ámbito superior a la empresa es mayor que la pactada en los convenios de empresa, en los primeros, la jornada media pactada fue de 1.764,7 horas y, en los segundos, de 1.708,4 horas/año.

Por sectores de actividad, las jornadas medias más altas correspondieron nuevamente al sector Agrario y a la Industria, ambos por encima de la media, con 1.777,6 y 1.764,1 horas/año, respectivamente, seguidos de la Construcción, con 1.757,5 horas, situándose en último lugar el sector Servicios, con 1.752,9 horas/año, véase gráfico VI.

Gráfico VI

Jornada media pactada según ámbito funcional y sector de actividad

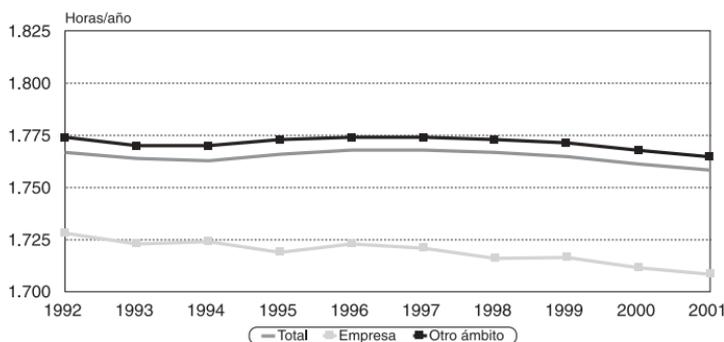


Por ramas de actividad, las jornadas más altas se pactaron nuevamente en los convenios de «hogares que emplean personal doméstico», «comercio al por mayor. Intermediarios del comercio» y «hostelería», todas ellas con más de 1.800 horas/año, afectando a algo más del 9 por ciento del total de trabajadores. Con jornadas en torno 1.790 horas/año o superiores, pero sin llegar a las 1.800, se sitúan las ramas correspondientes a «industria del cuero y del calzado», «comercio al por menor. Reparaciones domésticas», «industrias de alimentos, bebidas y tabaco» y «actividades diversas de servicios per-

sonales», con el 21,3 por ciento de trabajadores afectados. Con jornadas inferiores a 1.700 horas se sitúan, además de «educación» con 1.386 horas/año y el 2,9 por ciento del total de trabajadores afectados por convenio, «Administración pública, Defensa, Seguridad Social, y Organismos extraterritoriales», «extracción y aglomeración de carbón», «actividades asociativas, recreativas y culturales», «producción y distribución de electricidad, gas y agua», «coquearías. Refinerías. Tratamiento de combustibles nucleares», «actividades de saneamiento público» e «instituciones financieras y seguros», que, en conjunto, suponen el 7,7 por ciento del total de trabajadores afectados por convenio.

La evolución de la jornada pactada según el ámbito funcional de los convenios se representa en el gráfico VII.

Gráfico VII
Jornada pactada según ámbito funcional
Evolución anual



CLÁUSULAS ESPECIALES

Las cláusulas investigadas en este apartado son las que recoge la «hoja estadística de convenios», que no agotan los contenidos de los mismos pero tratan de dar una idea de cuales son los temas que se negocian. Hacen referencia a **salarios, jornada laboral y vacaciones, empleo, horas extraordinarias, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical, clasificación profesional y promoción en el trabajo, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, vigencia y eficacia, concurrencia** y, por último, a un conjunto que se

denomina genéricamente **otros temas objeto de negociación**, en el que se recogen diversos aspectos contenidos en los convenios no clasificables en ninguno de los anteriores grupos.

Todas las cláusulas mencionadas, a excepción de la de «garantía salarial o salvaguarda» dentro del grupo correspondiente a salarios, son fundamentalmente de tipo cualitativo, por lo cual, a efectos estadísticos, únicamente se puede proporcionar información sobre el número de convenios que las recogen y el de trabajadores afectados por éstos, pero en ningún caso sobre el contenido real de cada cláusula. (Véanse gráfico VIII y cuadro IV).

Teniendo en cuenta la frecuencia con la que figuran en los convenios colectivos, deben citarse, en primer término las relativas a temas **salariales**, incluidas en el 89 por ciento del total de convenios que afectaban al 94 por ciento del total de trabajadores, siendo ambos porcentajes superiores en 2 y 1 puntos, respectivamente, a los registrados en el año 2000 con datos definitivos. Las cláusulas de mayor peso en este grupo, en términos de trabajadores afectados por convenios que las incluyen, son las relativas a «estructura salarial», «cláusula de salvaguarda» e «inaplicación del régimen salarial» o cláusula de descuelgue que afectan, la primera al 71 por ciento, la segunda el 69 por ciento y la tercera el 61 por ciento del total de trabajadores. Respecto a la cláusula de descuelgue, cuya inclusión sólo puede hacerse en los convenios de ámbito sectorial, se recoge en el 48 por ciento de los convenios de dicho ámbito para un colectivo de trabajadores del 68 por ciento, habiendo aumentado la inclusión de esta cláusula en relación con el año 2000 en 1 punto porcentual respecto al total de convenios de otro ámbito, aunque en términos de trabajadores se mantiene la misma proporción.

A las cláusulas sobre **jornada laboral y vacaciones pactadas** correspondió la segunda posición, puesto que se pactaron en cerca del 82 por ciento de los convenios y afectaron al mismo porcentaje de trabajadores. Las más importantes, en cuanto a número de trabajadores afectados, fueron las relativas a «distribución irregular de la jornada durante el año», «fijación de periodos concretos para el disfrute de las vacaciones anuales», «jornadas especiales de trabajo» y «consideración como tiempo de trabajo efectivo el periodo de descanso legal en jornada continuada de más de seis horas», que afectaban, la primera al 43 por ciento del total de trabajadores, la segunda al 40 por ciento, y la tercera y cuarta al 33 por ciento, y se pactaron, respectivamente, en el 25 por ciento, 52 por ciento, 35 por

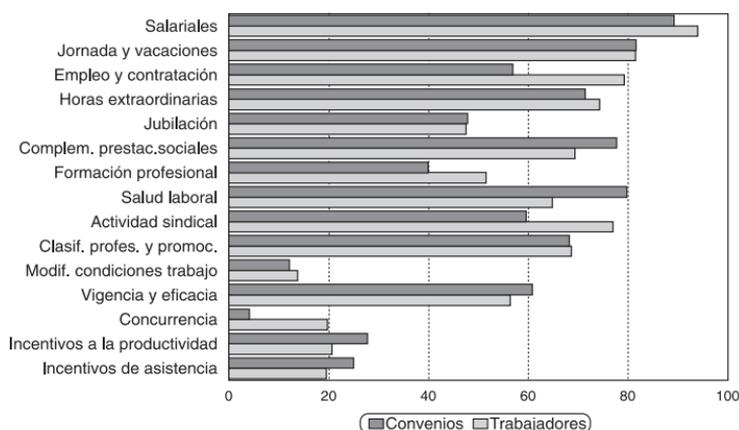
ciento y 49 por ciento de los convenios, valores todos ellos superiores a los registrados en el año 2000 con datos definitivos.

El tercer lugar, en orden de frecuencia, correspondió a las cláusulas relativas a **salud laboral**, que fueron pactadas en el 80 por ciento del total de convenios y afectaban al 65 por ciento del total de trabajadores. La cláusula más frecuente dentro de este grupo es la que hace referencia al «reconocimiento médico anual a cargo de la empresa», pactada en el 67 por ciento de los convenios con el 45 por ciento de trabajadores afectados, seguida de la relativa a «existencia de Comité de Seguridad y Salud», pactada en el 57 por ciento de convenios para el 38 por ciento de trabajadores; las correspondientes a «programas de prevención de riesgos» y «cursillos en materia de seguridad y salud», se pactaron en el 41 y 37 por ciento, respectivamente, siendo los trabajadores afectados por estas cláusulas el 22 por ciento en ambas.

Gráfico VIII

Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales

Porcentaje respecto al total



El cuarto lugar en orden de frecuencia lo ocupan las cláusulas sobre **complemento de prestaciones sociales** incluidas en el 78 por ciento de los convenios, afectando al 69 por ciento de los trabajadores, porcentajes sensiblemente iguales a los registrados en 2000. De este tipo de cláusulas, las más frecuentes, tanto en proporción de convenios como de trabajadores afectados, fueron las de «comple-

mento por accidente de trabajo y enfermedad profesional», incluida en el 61 por ciento de los convenios para el 57 por ciento de los trabajadores, y la relativa a «complemento por enfermedad común», pactada en el 52 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores del 44 por ciento; con valores muy inferiores se sitúan, «complemento a la jubilación» y «complemento por invalidez», incluidas en el 27 y 25 por ciento de los convenios, respectivamente, afectando al 29 y 26 por ciento de los trabajadores.

A las cláusulas en materia de **horas extraordinarias** les correspondió el quinto lugar, incorporadas en el 71 por ciento de los convenios para el 74 por ciento de los trabajadores; la más frecuente de este grupo, tanto por número de convenios como por trabajadores afectados, hace referencia a la «compensación de horas extraordinarias con abono dinerario», incluida en el 56 por ciento de convenios para el 54 por ciento de trabajadores, y, dentro de la mencionada cláusula, en el 85 por ciento de los convenios que la han incluido, con el 80 por ciento de trabajadores afectados por ella, se pactó el «valor de la hora extraordinaria en cuantía superior al de la hora ordinaria»; otra cláusula importante en cuanto a número de trabajadores afectados es la relativa a «compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso», incluida en el 39 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores del 42 por ciento. Por el contrario, las relativas a «obligatoriedad de realizar horas extraordinarias» y «eliminación de horas extraordinarias», solo se pactaron en el 10 y 11 por ciento de convenios, respectivamente, y afectaban al 7 y 14 por ciento del total de trabajadores.

Las cláusulas sobre **clasificación profesional y promoción en el trabajo** se pactaron en el 68 por ciento de los convenios, para un colectivo de trabajadores del 69 por ciento, siendo la correspondiente a «clasificación profesional» la de mayor peso, ya que se pactó en el 57 por ciento de los convenios para el 61 por ciento de trabajadores.

En materia de **vigencia y eficacia** se pactaron cláusulas en el 61 por ciento de los convenios y afectaban al 56 por ciento de trabajadores; dentro de estas, la de mayor peso es la relativa a «mantenimiento expreso de algunos supuestos contenidos en el convenio anterior», pactada en el 50 por ciento de convenios para el 44 por ciento de trabajadores.

Las cláusulas en materia de **actividad sindical** ocupan el octavo lugar y se incluyeron en el 60 por ciento de los convenios afectando al 77 por ciento de los trabajadores. Las más frecuentes de este grupo

son las relativas al establecimiento de «acumulación de horas sindicales en un mismo representante», incluida en el 40 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores del 57 por ciento, y «descuento en nómina de la cuota sindical», pactada en el 32 por ciento de los convenios que regulaban al 44 por ciento del total de trabajadores.

En la novena posición se encuentran las cláusulas sobre **empleo y contratación**, que se pactaron en el 57 por ciento de los convenios, si bien, el porcentaje de trabajadores afectados es muy superior, cifrándose en el 79 por ciento. Dentro de las cláusulas de **empleo**, pactadas en el 42 por ciento de los convenios con un colectivo de trabajadores afectados del 52 por ciento del total, las más frecuentes fueron las relativas a «movilidad funcional», a «conversión de empleo temporal en fijo», y a «creación de empleo por jubilación parcial», pactadas en el 14, 13 y 12 por ciento de los convenios para un colectivo de trabajadores cifrado en el 17, 21 y 20 por ciento, respectivamente. Las cláusulas sobre **contratación** se pactaron en el 37 por ciento de los convenios y afectaban al 73 por ciento de los trabajadores; dentro de estas cláusulas, las de más peso en términos de trabajadores afectados son las relativas a «duración máxima de los contratos temporales por circunstancias del mercado», «contrato para la formación» y «duración máxima del periodo de prueba» que fueron incluidas en convenios que afectaban, respectivamente, al 47, 43 y 37 por ciento de los trabajadores. Conviene destacar que las cláusulas sobre «utilización de servicios de las ETT», se pactaron en el 10 por ciento de los convenios y afectaban al 19 por ciento de los trabajadores.

En porcentajes inferiores al 50 por ciento de los convenios aunque en términos de trabajadores en algunos casos se supere esta cifra, se pactaron, por orden decreciente de importancia cuantitativa, las cláusulas siguientes: **jubilación**, en el 48 por ciento de los convenios para el 46 por ciento del total de trabajadores; **formación profesional**, en el 40 y 52 por ciento, respectivamente, de convenios y trabajadores afectados; **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, en el 12 por ciento de los convenios para el 14 por ciento del total de trabajadores, y **concurrencia**, que se pacto en el 4 por ciento de los convenios y afectaba al 20 por ciento de los trabajadores. Todas las cifras anteriores son sensiblemente iguales a las registradas en el año 2000 para las mismas cláusulas.

En el grupo de **otros temas objeto de negociación**, las cláusulas de más peso en términos de trabajadores afectados fueron las de

«procedimientos para la solución de controversias derivadas de la interpretación y aplicación del convenio», pactadas en el 46 por ciento de convenios para un colectivo de trabajadores del 61 por ciento, y las relativas a «no discriminación o promoción de igualdad entre sexos», «salario mínimo convenio», «indemnización al trabajador por no renovación de contrato», «incentivos ligados a la productividad» e «incentivos de asistencia», que afectaban, respectivamente, al 34, 27, 22, 21 y 19 por ciento del total de trabajadores.

En el cuadro IV se puede observar que, exceptuando las cláusulas «salariales», «empleo y contratación» y «jubilación», la inclusión de cláusulas especiales es bastante más frecuente en los convenios de empresa que en los de ámbito superior a la misma.

Cuadro IV
Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales. 2001

Cláusulas	Convenios		Trabajadores	
	Valores absolutos	En %	Valores absolutos (en miles)	En %
TOTAL CONVENIOS	5.344	100,0	9.287,6	100,0
Salariales	4.770	89,3	8.723,5	93,9
Jornada laboral y vacaciones	4.360	81,6	7.570,0	81,5
Empleo y contratación	3.038	56,8	7.354,5	79,2
Horas extraordinarias	3.819	71,5	6.895,8	74,2
Jubilación	2.555	47,8	4.414,3	47,5
Complementos de prestaciones sociales	4.153	77,7	6.437,3	69,3
Formación profesional	2.132	39,9	4.788,0	51,6
Salud laboral	4.264	79,8	6.021,8	64,8
Actividad Sindical	3.186	59,6	7.145,4	76,9
Clasificación profesional y promoción en el trabajo	3.644	68,3	6.371	68,6
Modificaciones de las condiciones de trabajo	648	12,1	1.275,2	13,7
Vigencia y eficacia	3.249	60,8	5.236,2	56,4
Concurrencia	220	4,1	1.832,7	19,7
Otras cláusulas	4.197	78,5	7.739,4	83,3
Convenios de empresa	3.960	100,0	1.022,4	100,0
Salariales	3.524	89,0	969,7	94,8
Jornada laboral y vacaciones	3.420	86,4	969,9	93,6
Empleo y contratación	2.085	52,7	768,0	75,1
Horas extraordinarias	2.961	74,5	822,7	80,5

Cuadro IV (Cont.)

Convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales. 2001

Cláusulas	Convenios		Trabajadores	
	Valores absolutos	En %	Valores absolutos (en miles)	En %
Jubilación	1.848	46,7	568,9	55,6
Complementos de prestaciones sociales	3.175	80,2	808,5	79,1
Formación profesional	1.664	42,0	671,9	65,7
Salud laboral	3.428	86,6	976,1	95,5
Actividad Sindical	2.418	61,1	865,2	84,6
Clasificación profesional y promoción en el trabajo	2.881	72,8	883,4	86,4
Modificaciones de las condiciones de trabajo	496	12,5	211,0	20,6
Vigencia y eficacia	2.474	62,5	722,2	70,6
Otras cláusulas	3.179	80,3	941,2	92,1
Convenios de otro ámbito	1.384	100,0	8.265,1	100,0
Salariales	1.246	90,0	7.753,8	93,8
Jornada laboral y vacaciones	940	67,9	6.613,1	80,0
Empleo y contratación	953	68,9	6.586,5	79,7
Horas extraordinarias	868	62,7	6.073,1	73,5
Jubilación	707	51,1	3.845,4	46,5
Complementos de prestaciones sociales	978	70,7	5.628,7	68,1
Formación profesional	468	33,8	4.116,1	49,8
Salud laboral	836	60,4	5.045,8	61,0
Actividad Sindical	768	55,5	6.280,2	76,0
Clasificación profesional y promoción en el trabajo	763	55,1	5.488,2	66,4
Modificaciones de las condiciones de trabajo	152	11,0	1.064,2	12,9
Vigencia y eficacia	775	56,0	5.514,0	54,6
Concurrencia	220	15,9	1.832,7	22,2
Otras cláusulas	1.018	73,6	6.798,2	82,3

Nota: Los porcentajes que figuran en este cuadro no suman cien debido a que en un mismo convenio pueden darse solapadamente varias cláusulas.

MEMORIA DE ACTIVIDADES. AÑO 2001

SUMARIO

I. PRESENTACIÓN.—II. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. 1. Regulación normativa y adscripción orgánica. 2. Funciones. 3. Composición. 4. Personal adscrito.—III. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES. 1. Negociación Colectiva: 1.1. Información y consultas sobre estructura, desarrollo y seguimiento de la Negociación Colectiva. 1.2. Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial. 2. Sustitución de las ordenanzas y reglamentaciones. 2.1. Balance material. 2.2. Proceso negociador. 2.3. Arbitrajes. 3. Extensiones de convenios colectivos y consultas de ámbito funcional. 3.1. Extensiones. 3.2. Consultas. 4. Informes, publicaciones y estudios. 4.1. Aspectos generales. 4.2. Informe anual sobre Negociación Colectiva. 4.3. Memoria anual. 4.4. Jornadas de Estudio. 4.5. Estudios sectoriales sobre Negociación Colectiva y otras publicaciones. *a)* Publicaciones efectuadas en el año 2001. *b)* Estudios pendientes a diciembre de 2001. 4.6. Actuaciones realizadas de cara al nuevo procedimiento para la extensión de convenios. 5. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión. 5.1. Pleno. 5.2. Subcomisión. 6. Trámites administrativos generales y comunes. 6.1. Registro de documentos: entradas y salidas. 6.2. Agenda, direcciones y datos. 7. Asuntos varios internos. 7.1. Personal. 7.2. Organización. 7.3. Instalaciones y material. 7.4. Varios.—IV. ANEXO: Expedientes de Extensión de Convenios, agrupados por actividades económicas, período 1986/2001.

I. 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 el Secretario actual de la misma, Luis García García, la Memoria de Actividades correspondiente al año 2001, 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 de junio) 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 aún esquemática, toda la información necesaria para ofrecer una visión general y clara de las actividades de esta Comisión en el año 2001.

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 con ello la advertencia expuesta, en anteriores Memorias, sobre las necesidades de mayor incremento de personal y de medios.

En la presente Memoria se mantiene la estructura sistemática adoptada en la Memoria anterior, al objeto de proporcionar una más ordenada y mejor información sobre las actividades de la Comisión, manteniéndose, así pues, los indicadores contenidos en la anterior Memoria.

II. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

1. 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-, crea 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 habrá de funcionar con una composición de nivel tripartito.

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, regula dicha Comisión, denominándola 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 de 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.

2. 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», según lo previsto en la Disposición Final Segunda del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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 92.2 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, también, en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo a falta del desarrollo reglamentario del citado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De 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 informe 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 de 2 de diciembre), estarán legitimadas 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, y también 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 transcendencia 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 legitimadas, aún cuando manifiesten y acrediten personal y legítimo interés directo en la cuestión. Según esta disposición, tales consultas habrían de ser despachadas sin contestar en cuanto al fondo, aún 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 Técnicos vienen atendiendo tales consultas, previa constatación del exigible interés legítimo y representatividad adecuada. Esta fórmula ha ampliado el aspecto 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 y Asuntos Sociales, y que ha despertado un notorio interés entre profesionales de las Relaciones Laborales, aún cuando tales dictámenes no son vinculantes para las partes, hasta el punto que tras la primera edición de este libro, realizada en el año 1998, y por haberse agotado, ha sido preciso realizar una segunda edición, ampliada y actualizada al mes de marzo del año 2000.

3. Composición

La Comisión está integrada por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario de la misma. 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 Central del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos esta previsto que se elija un Vicepresidente y el puesto de Secretario de la Comisión lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el transcurso del año 2001, la composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, vino determinada por la Orden Ministerial de 25 mayo de 2001, (BOE de 5 de junio), por la que se nombran y sustituyen diversos miembros de la CCNCC, al tiempo que se refunden las anteriores modificaciones, y también por la Orden de 22 de noviembre de 2001 (BOE de 3 de diciembre de 2001), viniéndose a configurar de la forma siguiente:

PRESIDENTE: D. Juan García Blasco

Representantes de la Administración:

VICEPRESIDENTE: D.^a Soledad Córdova Garrido

Titulares: D. Francisco González de Lena Alvarez
D. Carlos María Font Blasco
D. Felix Requena Santos
D.^a Carmen Balsa Pascual

Suplentes: D.^a Raquel Peña Trigo
D. Jorge Alonso Ruiz
D. Raúl Riesco Roche
D.^a Cristina Barroso Francia
D.^a Olga Merino Ballesteros
D.^a M.^a del Carmen Briones González

Representantes de las 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.^a Eva Silván Delgado
- Suplentes: D. Fernando Puig-Samper Mulero
D. Miguel Sánchez Díaz

ELA-STV

- Titular: D. Sebastián Andreu Larrañaga
- Suplente: D. Serafín Matilla Sánchez

CIG

- Titular: D. Antolín Alcántara Alvarez
- Suplente: D. Luis Burgos Díaz

Representantes de las Organizaciones Empresariales:**CEOE**

- Titulares: D. Luis Fabián Márquez Sánchez
D. Martín Borrego Gutiérrez
D. Fernando de Palacios Caro
D. Pablo Gómez Albo
D. José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque
- Suplentes: D. Fernando Puig-Samper Mulero
D.^a Ana Isabel Herráez Plaza
D. Miguel Canales Gutiérrez
D. José Luis Vicente Blázquez
D. Conrado López Gómez
D. José Luis Pastor Rodríguez-Ponga

CEPYME

- Titular: D. Roberto Suárez García
- Suplente: D.^a Teresa Díaz de Terán López

SECRETARIO: D. José Reinoso Ceballos, que falleció el 25 de septiembre de 2001

4. Personal adscrito

Al inicio del año 2001, el personal adscrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estaba conformado de la forma siguiente:

1. *Secretario de la Comisión:*
José Reinoso Ceballos, que, como se ha expuesto falleció el día 25 de septiembre de 2001.
Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Inspector de Servicios, Nivel 29, en Comisión de Servicio.
2. *Jefe de Servicio de los Servicios Técnicos y Secretario en funciones de la Comisión* tras el fallecimiento de D. José Reinoso Ceballos.
Luis García García
Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS, Nivel 26
3. *Jefe de Sección:*
Dña. Martina Navarro Valderas
Subinspectora de Empleo y Seguridad Social, Nivel 24
4. *Jefe de Negociado:*
Rosa Guilabert Pérez
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18
5. *Auxiliares Administrativos:*
Susana Gallego Pérez
Funcionaria interina, Nivel 16
Pilar Sierra Hurtado
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 14, en Comisión de Servicio.
6. *Subalterno:*
Emiliano García Moreno
Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT.

III. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

1. Negociación colectiva

1.1. *Información y consultas sobre estructura, desarrollo y seguimiento de la Negociación Colectiva*

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, se viene incrementando de manera notable. La mayoría de ellas vienen formuladas formalmente, por escrito, por partes legitimadas y referidas a los ámbitos funcionales, y sus contestaciones, previa petición de información complementaria en muchos de los casos, se someten al dictamen del Pleno; son las que se describen en el apartado III de esta Memoria, bajo el título de «Consultas». Pero un considerable número de ellas, especialmente las efectuadas por vía telefónica, se refieren 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, aún cuando sean materias sobre las que no corresponde entender, producen una considerable actividad de acuses de recibo, traslado a órganos competentes, 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. De este modo, puede estimarse que en el año 2001, se atendieron, de forma directa, 21 consultas escritas, elevándose a un promedio de unas 100 mensuales las consultas telefónicas efectuadas sobre temas diversos relacionados con la aplicación de Convenios Colectivos, manteniéndose, así pues, el mismo nivel de consultas telefónicas que en años anteriores.

1.2. *Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial*

Los Servicios Técnicos de la Comisión continuaron hasta marzo de 2001 los trabajos tendentes a la realización del Mapa de la Nego-

ciación Colectiva Sectorial, habiéndose utilizado al efecto tres bases de datos informáticos: 1.^a) la que en esta Comisión se viene actualizando y entregando, periódicamente, a los miembros del Pleno, bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales, Nacionales, de Comunidades Autónomas, Provinciales, Pluriprovinciales y Laudos, agrupados por Comunidades Autónomas»; 2.^a) la propia del CNAE-93; y 3.^a) la que ha sido creada para relacionar cada Convenio con los correspondientes Epígrafes del CNAE-93, atendiendo a la actividad o actividades susceptibles de estar comprendidas en el ámbito funcional de cada Convenio.

En todo caso, es de señalar que dada la prioridad en la tramitación de los expedientes de extensión, sometidos a perentorios plazos, el considerable aumento de consultas y la actuación que viene llevando a cabo esta Comisión desde hace años en el proceso de sustitución de Ordenanzas y Reglamentaciones, y la falta de personal adscrito específicamente a la realización del Mapa de Negociación Colectiva, junto a otras razones, determina que la realización de este Mapa se ha venido a interrumpir de manera circunstancial. Por todo lo cual ha de reconocerse el esfuerzo de polivalencia del personal de los Servicios Técnicos que, en las circunstancias descritas, sigue manteniendo permanentemente actualizado la base informática constituida bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales», y en condiciones de que, en un futuro, se puedan realizar avances efectivos, aunque sea de carácter parcial, en relación a determinados sectores o ámbitos, en el Mapa de Negociación Colectiva.

2. Sustitución de las ordenanzas y reglamentaciones

1. Balance material

En los Plenos de esta Comisión se ha venido presentando relación actualizada relativa a la situación del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales, en línea con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/94, de 19 de mayo reflejando al efecto las modificaciones en cada momento producidas, como información meramente circunstancial. De esta forma, y tras significarse la movilidad del referido proceso, cabe señalar que, al término del año 2001, el proceso de sustitución de las Ordenanzas, iniciado en el año 1995, había quedado limitado a seis Ordenanzas, y que su situación era la siguiente:

a) *Ordenanza cuyo proceso de arbitraje estaba ya finalizado, si bien el Laudo dictado al efecto estaba pendiente de publicarse en el BOE:*

— Buques Congeladores, excepto Marisco

b) *Ordenanza en proceso de arbitraje:*

— Buques Bacaladeros

c) *Ordenanza cuyo proceso de arbitraje estaba suspendido por existir negociaciones:*

— Marina Mercante

d) *Ordenanza cuyo proceso de arbitraje estaba suspendido por estar tratándose de averiguar las posibles organizaciones que pudieran estar legitimadas para negociar:*

— Limpieza de Edificios y Locales

e) *Ordenanzas cuyo proceso de arbitraje no estaba aún decidido por causas distintas a las expresadas con anterioridad:*

— Metropolitano de Barcelona

— Plátanos y demás frutas de Canarias

2.2. *Proceso negociador*

Dentro de este apartado, resulta de interés resaltar que 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, y que tales gestiones, generalmente, no tiene reflejo registral.

2.3. *Arbitrajes*

En el año 2001, y en el marco del proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales mediante Arbitraje, conforme a lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se

dictaron dos Laudos: Uno relacionado con la Ordenanza de Construcción-Sector Azulejos, que se publicó en el BOE del día 18 de diciembre de 2001, y otro relacionado con la Ordenanza de Buques Congeladores, excepto Marisco, con la particularidad de que éste último Laudo se ha publicado una vez transcurrido el año 2001.

Por lo que se refiere a actuaciones concretas del Pleno de la Comisión en el proceso de sustitución de otras Ordenanzas, cabe significar que en el Pleno n.º 98, celebrado el día 4 de octubre de 2001, se acordó designar a D. Alfonso Morón Merchante como árbitro en el proceso de sustitución de la Ordenanza de Buques Bacaladeros.

3. Extensiones de convenios colectivos y consultas de ámbito funcional

3.1. Extensiones

Durante el año 2001 han sido informados por esta Comisión 10 Expedientes de Extensión de Convenios, cinco de ellos con carácter favorable y otros cinco con carácter desfavorable. Dichos expedientes son los siguientes:

- *Expediente n.º 1389*

Extensión del Convenio Colectivo Provincial de Almería de «Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos» (2000/2001) al Sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Sevilla.

Fue tratado en el Pleno n.º 95, de fecha 29 de marzo de 2001, habiéndose adoptado, por mayoría, con la abstención de la representación de CEOE-CEPYME, el acuerdo de informar favorablemente esta extensión.

- *Expediente n.º 1403*

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Transporte Terrestre de Mercancías» de la Provincia de Las Palmas (2000/2003), al mismo Sector de Santa Cruz de Tenerife.

Fue tratado en el Pleno n.º 96, de fecha 4 de junio de 2001, habiéndose adoptado, por unanimidad, el acuerdo de informar desfavorablemente esta extensión.

- *Expediente n.º 1424*

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Ayuda a Domicilio» de la provincia de Valladolid (2000/2001), a la provincia de Zamora.

Fue tratado en el Pleno n.º 96, de fecha 4 de junio de 2001, habiéndose adoptado, por unanimidad, el acuerdo de informar desfavorablemente esta extensión.

- *Expediente n.º 1454*

Extensión del Expediente del Convenio Colectivo del Sector de «Piscinas e Instalaciones Deportivas» de la provincia de Salamanca (2000/2001), al mismo Sector de las provincias de Ávila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Soria.

Fue tratado en el Pleno n.º 97, de fecha 12 de julio de 2001, habiéndose adoptado, por mayoría, con la abstención del Sindicato CC.OO., el acuerdo de informar favorablemente esta extensión.

- *Expediente n.º 1466*

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Exhibiciones Cinematográficas» de Salamanca, capital (1999/2001), al mismo Sector de las provincias de Ávila, León, Palencia, Segovia, provincia de Salamanca, Soria, Valladolid y Zamora.

Fue tratado en el Pleno n.º 97, de fecha 12 de julio de 2001, habiéndose adoptado, por mayoría, y con la abstención de la representación Sindical, el acuerdo de informar desfavorablemente esta extensión.

- *Expediente n.º 1480*

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Piscinas e Instalaciones Deportivas» de Salamanca (2000/2001), al Sector de Instalaciones Deportivas de las provincias de Valladolid y Zamora.

Fue tratado en el Pleno n.º 97, de fecha 12 de julio de 2001, habiéndose adoptado, por unanimidad, el acuerdo de informar desfavorablemente esta extensión.

- *Expediente n.º 1483*

Extensión del Convenio Colectivo Provincial de «Oficinas y Despachos» de Granada (2001), al mismo Sector de actividad de la provincia de Ciudad Real.

Fue tratado en el Pleno n.º 97, de fecha 12 de julio de 2001, habiéndose adoptado, por unanimidad, el acuerdo de informar favorablemente esta extensión.

- *Expediente n.º 1490*

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Grupo Deportes» del Principado de Asturias (1999/2001), al mismo Sector de la provincia de Ciudad Real.

Fue tratado en el Pleno n.º 98, de fecha 4 de octubre de 2001, habiéndose adoptado, por unanimidad, el acuerdo de informar favorablemente esta extensión.

- *Expediente n.º 1511*

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Pompas Fúnebres» de Sevilla, al mismo Sector de las provincias de Burgos, Segovia y Soria.

Fue tratado en el Pleno n.º 99, de fecha 4 de diciembre de 2001, habiéndose adoptado, por mayoría, y con la oposición de la representación Sindical, el acuerdo de informar desfavorablemente esta extensión.

- *Expediente n.º 1530*

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Oficinas y Despachos» de la Provincia de Burgos, al Sector de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Fue tratado en el Pleno n.º 99, de fecha 4 de diciembre de 2001, habiéndose adoptado, por mayoría, y con la oposición de la representación de CEOE-CEPYME, el acuerdo de informar favorablemente esta extensión.

3.2. *Consultas*

Durante el año 2001 han tenido entrada 254 escritos planteando consultas relacionadas con la aplicación de Convenios Colectivos, especialmente referidos a los ámbitos de aplicación y, por tanto, referidos en su mayor número a la materia cuya competencia corresponde a esta Comisión Consultiva, todo lo cual pone en evidencia que en este tipo de asuntos se ha producido un incremento respecto al año anterior, en que tuvieron entrada 212 escritos de consultas, lo que supone por tanto un incremento del 16,54%.

La Comisión, a través del Pleno y de la Subcomisión de la misma, a la que se ha delegado la facultad de poder informar sobre temas de consultas, cuando exista unanimidad en su respuesta, ha venido a emitir 96 dictámenes, en el año 2001, lo que supone que, respecto al año anterior, haya habido un notable aumento de dictámenes relativos a consultas, y ello al margen de otro tipo de gestiones, como son, entre otras, las que en la mayoría de los casos, se tienen que realizar en orden a los requerimientos de información complementaria acerca de las cuestiones de fondo suscitadas en las consultas planteadas, o para que se haga constar al menos el interés legítimo y representatividad adecuada de quien plantea la consulta, y que por su falta de cumplimentación ha determinado finalmente, y pese a su estudio inicial, el archivo final de numerosas consultas, todo lo cual permite señalar que el hecho de que el Pleno de la Comisión haya delegado en la Subcomisión el dictamen de consultas, en cuya respuesta exista unanimidad, no ha resuelto ciertamente el problema de la oportuna evacuación de las consultas pendientes.

4. Informes, publicaciones y estudios

4.1. Aspectos generales

Ciertos trabajos de la Comisión requieren una actividad extensa y ágil que, en muchas ocasiones, 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 que se persiguen con dichos trabajos ante distintos departamentos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Entre estos trabajos se encuentra 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 y, muy especialmente, ante la Subdirección General de Administración Financiera, en orden a la financiación de los programas de estudios que se acuerden y a la aprobación de tales estudios en el correspondiente Programa Editorial del mencionado Departamento Ministerial, 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 mención tienen las distintas actividades que conlleva la organización de las Jornadas de Estudio que vienen realizándose desde el año 1988, con el apoyo de-

cido de numerosos departamentos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como puede ser la Subsecretaría o la Oficialía Mayor, entre otros. Evidentemente, todos estos trabajos no pueden ser evaluables ni por unidad de actos ni por tiempo específico dedicado, por resultar imponderables las tareas que conllevan, siendo así por otra parte, que no constituyen actividades habituales y regulares.

4.2. *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 que venía realizando esta misma Comisión tuviera un amplio contenido cuantitativo que contemplase en profundidad todos los aspectos susceptibles de consideración de tal instrumento jurídico. Por tal motivo, y dado que los medios materiales y humanos de la Comisión resultaban insuficientes para la magnitud de tal pretensión, se estudió la posibilidad de acudir a un Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y un equipo de investigación, de carácter universitario, a través del cual se pudiese afrontar el estudio pretendido con la magnitud y profundidad requerido. Es así que, a tal fin, se procedió en 1999 a la firma de un Convenio con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona. Dicho estudio habría de ser realizado por un equipo de investigación dirigido por el Profesor Del Rey Guanter, con el objetivo de que, en un principio, el primer informe pudiera comprender los años 1999 y 2000. Es lo cierto, sin embargo, que este trabajo no fue entregado en el año 2001 ante la complejidad de su contenido, tal y como se ha podido advertir en las reuniones celebradas para la conformación de los criterios con que habría de acometerse dicho estudio, tanto en lo que respecta a su alcance como a su contenido, así como en las reuniones realizadas a raíz de la presentación de lo que puede entenderse como primer borrador del Estudio sobre la Negociación Colectiva encargado por esta Comisión, y del documento presentado al efecto bajo el título «Integración de las Observaciones realizadas por los Agentes Sociales al documento presentado a la Comisión Consultiva Nacional sobre Negociación Colectiva».

Es así, por el motivo expuesto, que el Pleno de la Comisión decidió incorporar en el Libro de las XIV Jornadas de Estudios el Informe sobre Negociación Colectiva, correspondiente al año 2000, elaborado por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, siendo así

que los Informes sobre Negociación Colectiva realizados en años anteriores por esta Comisión se venía realizando sobre la base de los datos estadísticos confeccionados por la citada Subdirección, llegándose tan sólo a conclusiones de tipo cuantitativo, y sin realizar ninguna valoración cualitativa al respecto.

4.3. Memoria anual

La Memoria anual de actividades correspondientes al año 2000 se presentó al Pleno n.º 98 celebrado el día 4 de octubre de 2001, para que se hiciesen las correcciones oportunas, de cara a su publicación en el libro correspondiente a las XIV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.

4.4. Jornadas de Estudio

En el Pleno n.º 95, celebrado el 29 de marzo de 2001, se acordó celebrar las XIV Jornadas de Estudio correspondientes al año 2001, que habrían de celebrarse los días 13 y 14 de junio del citado ejercicio, y tales Jornadas se desarrollaron con el siguiente,

PROGRAMA

XIV JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

«CUESTIONES ACTUALES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA»

1.º Día

Apertura de las Jornadas, por el Ilmo. Sr. D. Juan Pedro Chozas Pedrero, *Secretario General de Empleo*.

Primera Ponencia

- a) «Nuevas formas de Organización Empresarial y Negociación Colectiva»

Ponente:

D. Javier Crespan Echevoyen
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

- b) «Subcontratación productiva y alteraciones en la Negociación Colectiva: sus peyorativos efectos sobre las Condiciones de Trabajo».

Ponente:

Dr. D. Ricardo Escudero Rodríguez
Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Alcalá de Henares

Mesa Redonda: «Negociación Colectiva y Reforma Laboral»

Intervinientes:

D. Fabian Márquez Sánchez (CEOE-CEPYME)
D. Fernando Puig-Samper Mulero (CC.OO.)
D. Antonio Ferrer Sais (UGT)

Segunda Ponencia: «La Negociación Colectiva en el Empleo Público»

Ponente:

Dr. D. Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Valencia

2.º Día

Tercera Ponencia: «Instrumentos Europeos sobre Negociación Colectiva»

Ponente:

D. Philippe Pochet
Director del Observatorio Social Europeo

Cuarta Ponencia: «La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre Negociación Colectiva»

Ponente:

Dra. Dña. María Emilia Casas Baamonde
Catedrática de Derecho del Trabajo y Magistrada del Tribunal Constitucional

Quinta Ponencia: «Sectores emergentes de la actividad productiva y papel de la Negociación Colectiva»

Ponente:

Dr. D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Huelva

4.5. *Estudios sectoriales sobre Negociación Colectiva y otras publicaciones*

a) Publicaciones efectuadas en el año 2001

En el año 2001, el fondo editorial de esta Comisión ha aumentado con dos nuevas publicaciones. Estas publicaciones son las siguientes:

- «Veinte años de Negociación Colectiva; de la regulación legal a la experiencia negocial (XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva)», con las conclusiones de estas Jornadas y las Ponencias presentadas en las mismas. Edición preparada por los Servicios Técnicos de la Comisión.
- «Los límites legales al contenido de la Negociación Colectiva: El alcance imperativo y dispositivo de las normas del Estatuto de los Trabajadores». Equipo de trabajo dirigido por el Profesor Sala Franco, Catedrático de Derecho de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

b) Estudios pendientes a diciembre de 2001

Al término del año 2001, estaban aún pendientes de presentarse por sus autores los siguientes estudios:

- «La Negociación Colectiva». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra, de Barcelona.
- «La Negociación Colectiva en el Sector de Telecomunicaciones». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Gárate, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela.

- «La Negociación Colectiva en las Administraciones Públicas». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia (La primera parte de este estudio se presentó en el año 2001).
- «La Negociación Colectiva en las actividades de las Obras y la Construcción». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor García Ninet, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona.
- «Sectores productivos afectados por el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos y experiencias negociales aplicables». Equipo de investigación dirigido por el Profesor García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo.
- «Las experiencias de la Negociación Colectiva Sectorial Articulada». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Pérez de los Cobos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cobertura de la Negociación Colectiva y Mecanismos para su medición»: Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Pérez Infante, Profesor Asociado de Economía del Trabajo de la Universidad Carlos III, de Madrid.

4.6. *Actuaciones realizadas de cara al nuevo procedimiento para la extensión de convenios*

Dentro de este apartado interesa señalar la reunión mantenida en febrero de 2001 por el Presidente de la Comisión con el Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como consecuencia de la carta enviada al Sr. Ministro para interesarse por la situación de la tramitación del nuevo Reglamento para la Extensión de Convenios, y de lo manifestado en dicha reunión, de que, finalmente, el nuevo Reglamento para la Extensión de Convenios, podría desbloquearse en fechas próximas.

5. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión

5.1. Pleno

En el año 2001, el Pleno de la Comisión ha celebrado cinco reuniones, todas ellas de carácter ordinario, bien es cierto la urgencia con que se convocó alguna de estas reuniones para informar sobre determinados expedientes de extensión, debido a la exigencia de los plazos para informar y resolver este tipo de expedientes.

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, con la documentación precisa para ello, levantándose la correspondiente Acta de lo tratado en las mismas, fueron las siguientes:

29 de marzo de 2001	Pleno n.º 95
4 de junio de 2001	Pleno n.º 96
12 de julio de 2001	Pleno n.º 97
4 de octubre de 2001	Pleno n.º 98
4 de diciembre de 2001	Pleno n.º 99

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones del Pleno habidas en el año 2001, es inferior a las del año 2000, pero similar al año 1999.

Año	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
N.º	5	4	5	6	7	6	5	7	5	8	5

5.2. Subcomisión

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 constituida al efecto, 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.

Asimismo, es de señalar que el Pleno, en la reunión celebrada el día 8 de febrero de 2000, acordó delegar a la Subcomisión de esta Comisión, que venía actuando en asuntos relacionados con la Negociación Colectiva o con la sustitución de Ordenanzas, la facultad de informar sobre las consultas planteadas, cuando existiese unanimidad, sin perjuicio de que pudiera ser informado el Pleno acerca de las respuestas realizadas.

Expuesto lo anterior, cabe significar que la Subcomisión delegada de esta Comisión, para tratar de los temas a que se ha hecho referencia, tuvo dos reuniones en el año 2001, y que su numeración se corresponde con la iniciada en 1998.

Dichas reuniones son las siguientes:

24.ª Reunión (27-2-2001)

Esta reunión se celebró para tratar fundamentalmente, a nivel interno de la Comisión, el borrador del informe presentado por el equipo de investigación de la Universidad Pompeu Fabra sobre la Negociación Colectiva, así como para tratar sobre determinados informes de consultas y para planificar las XIV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.

25.ª Reunión (16-5-2001)

Esta reunión tuvo por objetivo principal el análisis del borrador del Estudio sobre Negociación Colectiva realizado por el equipo de investigación de la Universidad Pompeu Fabra, bajo la dirección del Profesor Rey Guanter, contando para ello en esta reunión con la presencia de alguno de los autores de este estudio. También se trató en esta reunión de informes sobre consultas planteadas a la Comisión, así como de la planificación final de las XIV Jornadas de Estudio.

6. Trámites administrativos generales y comunes

6.1. Registro de documentos: entradas y salidas

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto incrementada el número de entradas de documentos en el año 2001, como consecuencia sin duda del aumento de consultas planteadas ante la Comisión para que ésta se pronuncie sobre los ámbitos

funcionales de los Convenios Colectivos aplicables a las actividades o empresas a que hacen referencia los consultantes, pese haber disminuido el número de expedientes de extensión de convenios, remitidos a esta Comisión para su informe.

El anterior dato contrasta, sin embargo, con el número de salidas de documentos registrados en el año 2001, que resulta inferior al del año 2000. Con todo, debe significarse que dicha disminución se debe a la utilización del correo electrónico en las convocatorias y remisión de Actas relativas a las reuniones realizadas, ya sea para tratar de asuntos propios del Pleno o de la Subcomisión, o de sectores en proceso aún de sustitución de Ordenanzas.

A continuación se detalla en el siguiente cuadro, 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 1984-2001)

<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
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
2000	502	1.064
2001	537	848

6.2. *Agenda, direcciones y datos*

Los Servicios Administrativos 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 normativo contienen más de 1300 registros actualizados con datos de direcciones y teléfonos; los listados de organismos y entidades contienen más de 500 direcciones actualizadas.

7. **Asuntos varios internos**

7.1. *Personal*

Aún 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 General de la Dirección General de Trabajo, referida a este personal, en cuanto a problemática de asistencia, altas y bajas, vacaciones, permisos, etc..., para la correspondiente conexión con la Dirección General de Trabajo. En cualquier caso, es de significar la polivalencia de actividades desempeñadas por el personal de la Comisión, en orden a posibilitar el cumplimiento de los objetivos de la misma, de acuerdo con los medios que dispone en cada momento, y máxime en el año 2001, en que concurrió el lamentable fallecimiento del anterior Secretario de la Comisión, D. José Reinoso Ceballos y, también el traslado provisional de las Oficinas de la Comisión, durante cinco meses, con motivo de las obras realizadas en la Sede de esta Comisión.

7.2. *Organización*

En el año 2001, la composición de la Comisión Consultiva ha tenido ciertas variaciones, de acuerdo con la Orden de 9 de mayo de 2001 (BOE de 5 de junio), por la que se sustituyen Vocales titulares y suplentes de esta Comisión y se refunden las anteriores modificaciones establecidas en anteriores ordenes, y como consecuencia tam-

bien de la Orden de 22 de noviembre de 2001 (BOE de 3 de diciembre), y todo ello en consonancia con lo dispuesto en el art. 4 del Real Decreto 2976/83, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Dentro de este apartado, cabe referirse también a la especial actividad que 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 de actividades docentes y empresariales en distintos puntos de España.

7.3. *Instalaciones y material*

En el año 2001, se ha efectuado en las Oficinas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos una importante modernización de sus instalaciones, a través de las obras realizadas en las mismas, con cargo al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, lo que redundará sin duda en el beneficio de la Comisión, tanto por lo que se refiere a su personal como por lo que respeta a los Vocales de la misma, así como a las actividades propias de la Comisión.

De otra parte, se ha procedido a tratar de mejorar la infraestructura informática de la Comisión, llegándose a simplificar determinadas tareas, como pueden ser las referidas al registro de salida, aún cuando ello no llega compensar el aumento de otras tareas, como son las generadas por la Organización de las Jornadas de Estudios, o con las que, por ejemplo, vienen determinadas por la preparación y revisión de libros, relativos a Estudios, propuestos por la Comisión para su publicación al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como la distribución puntual de los citados libros, con arreglo al plan diseñado.

7.4. *Varios*

No tiene reflejo registral la constante comunicación con las diversas entidades editoriales, el examen de la voluminosa pero interesante publicidad sobre publicaciones de 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.

IV. ANEXO

Expedientes de Extensión de Convenios, agrupados por actividades económicas, período 1986/2001

<i>Actividades económicas</i>	<i>N.º Extensiones</i>	
	<i>1986/2000</i>	<i>2001</i>
Administración Pública	1	
Agricultura	9	
Agua y Gas	2	
Alimentación	10	
Ayuda a Domicilio	4	1
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Comercio	8	
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	9	2
Limpieza	5	
Madera	3	
Metal	5	
Oficinas y Despachos	47	3
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	4	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	2	2
Pompas Fúnebres	1	
Prensa	2	
Químicas	3	
Radiodifusión	1	
Sanidad y Servicios Asistenciales	11	
Fincas Urbanas y Otros Servicios	9	
Teatro, Circo y Variedades	2	
Tintorerías y Lavanderías	2	
Transporte	5	1
Vinícolas	1	1
TOTAL	153	10

**COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS
DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS**

COMPOSICIÓN ACTUAL DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Presidente:

Don Juan García Blasco. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Zaragoza.

Vocales:

Representantes de la Administración

Titular:

Doña Soledad Córdova Garrido. Directora General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Vicepresidenta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Suplente:

Don Raúl Riesco Roche. Subdirector General de Ordenación Normativa. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

Don Luis Martínez Sicluna Sepúlveda. Secretario General Técnico. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Doña Raquel Peña Trigo. Vicesecretaria General Técnica. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

Don Francisco Javier Minondo Sanz. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Doña M.^a del Carmen Briones González. Dirección General Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

Doña Carmen Balsa Pascual. Subdirectora General de Ordenación Jurídico-Económica. Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía.

Suplente:

Don Jorge Alonso Ruiz. Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia. Ministerio de Economía y Hacienda.

Titular:

Don Javier Gómez-Hortihuela Amillo. Subdirector General de Relaciones Laborales. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Doña Cristina Barroso Francia. Consejera Técnica. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular:

Doña Dolores Allona Alberich. Subdirectora General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente:

Doña Olga Merino Ballesteros. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Representantes de las Organizaciones Sindicales

UGT

Titulares:

Doña Elena Gutiérrez Quintana. Gabinete Técnico Confederal.

Doña Josefa Solá Pérez. Secretaria Ejecutiva Confederal.

Suplentes:

Doña María Higinia Ruiz Cabezón. Gabinete Técnico Confederal.

Doña Susana Bravo Santamaría. Gabinete Técnico Confederal.

CC.OO.

Titulares:

Don Mariano Díaz Mateos. Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

Doña Eva Silván Delgado. Gabinete Jurídico Confederal.

Suplentes:

Don Fernando Puig-Samper Mulero. Secretario de Acción Sindical Confederal.

Don Miguel Sánchez Díaz. Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

ELA-STV

Titular:

Don Sebastián Andreu Larrañaga. Responsable Confederal de Negociación Colectiva.

Suplente:

Don Serafín Matilla Sánchez. Representante de ELA-STV en Madrid.

CIG

Titular:

Don Antolin Alcántara Álvarez. Secretario Institucional.

Suplente:

Don Luis Burgos Díaz.

Representantes de las Organizaciones Empresariales

CEOE

Titulares:

Don Luis Fabián Márquez Sánchez. Presidente de Analistas de Relaciones Industriales, S. A.

Don Martín Borrego Gutiérrez. Departamento de Relaciones Laborales.

Don Fernando de Palacios Caro. Asesor de la Asociación Española de Banca Privada.

Don Pablo Gómez Albo. Director de Relaciones Laborales CEIM (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE).

Don José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque. Asesor de FEIE (Federación Empresarial de la Industria Eléctrica Española).

Suplentes:

Doña Ana Isabel Herráez Plaza. Departamento de Relaciones Laborales.

Don Miguel Canales Gutiérrez. Área de Relaciones Laborales. Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA).

Don Jose Luis Vicente Blázquez. Director de Relaciones Laborales de CONFEMETAL.

Don Conrado López Gómez. Asesor de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas. F.I.A.B.

Don José Luis Pastor Rodríguez-Ponga. Secretario General de la Confederación Nacional de la Construcción. C.N.C.

CEPYME

Titular:

Don Roberto Suárez García. Secretario General de la Federación Leonesa de Empresarios.

Suplente:

Doña Teresa Díaz de Terán López.

Secretario:

Don Luis García García.

NORMAS REGULADORAS

REAL DECRETO 9 noviembre 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.

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.

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».

NUEVAS RELACIONES
LABORALES
Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

XV Jornadas de Estudio
sobre Negociación Colectiva

La presente obra recoge las Ponencias y Comunicaciones debatidas en las XV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en Madrid, en junio de 2002.

ISBN 84-8417-127-2



9 788484 171270