

CONTENIDO Y ALCANCE DE LAS CLÁUSULAS OBLIGACIONALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-227-3

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones

RET. 05-2156

Contenido y alcance
de las cláusulas obligacionales
en la negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 68

Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la negociación colectiva

Estudio realizado por:

Ignacio Albiol Montesinos (Director)

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Valencia

Luis M. Camps Ruiz

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Valencia

Carlos Alfonso Mellado

Profesor Titular de Universidad

Universidad de Valencia

Belén Cardona Rubert

Profesora Titular de Universidad

Universidad de Valencia

Luis Enrique Nores Torres

Catedrático de Escuela Universitaria

Universidad de Valencia

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11 - 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-05-101-0

ISBN: 84-8417-185-X

Depósito legal:

Imprime: A. G. SUÁREZ BARCALA, S.L.

Paseo de la Castellana, 121. 28046 Madrid

ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
PRESENTACIÓN	17
INTRODUCCIÓN	19
Capítulo I. EL DEBER DE PAZ	33
1. El marco jurídico	33
1.1. CE	33
1.2. En el ET	34
1.3. En el RDLRT	34
2. El deber de paz en los convenios colectivos.....	35
2.1. Convenios colectivos que se limitan a genéricas declaraciones de compromiso de mantenimiento de la convivencia laboral.....	35
2.2. Convenios colectivos que no añaden nada a la regulación legal.....	35
2.3. Convenios colectivos que amplían el implícito deber de paz relativo a los conflictos de interpretación	36
2.4. Convenios colectivos que hacen expresa referencia al derecho de huelga	37
2.5. El deber de paz en las regulaciones de la denuncia del convenio (remisión).....	37
2.6. La regulación convencional de los pluses de asistencia y el derecho de huelga	37
Capítulo II. DERECHOS PARA LOS SINDICATOS FIRMANTES DEL CONVENIO	39

	<u>Págs.</u>
1. Uso privilegiado del correo electrónico de la empresa	40
2. Distribución de información	40
3. Utilización de tablón de anuncios	40
4. Celebración de asambleas	41
5. Derechos de información pasiva para los sindicatos firmantes del convenio.....	41
5.1. Relación de trabajadores fijos	42
5.2. Conocimiento de documentación en caso de subrogación empresarial	42
6. Funciones atribuidas a los sindicatos firmantes del convenio cuando no existan representantes de trabajadores en la empresa.....	43
7. Creación de una comisión sindical	43
8. Derechos atribuidos a los sindicatos firmantes del convenio en materias concretas	44
9. Crédito de horas y tiempo de reuniones.....	45
9.1. Suplemento de crédito de horas para los sindicatos firmantes del convenio.....	45
9.2. Tiempo empleado en reuniones	45
9.2.1. Tiempo empleado en la negociación del convenio	45
9.2.2. Tiempo empleado en reuniones de comisiones creadas en el propio convenio.....	45
9.2.3. Tiempo empleado en funciones de representación específicas	46
10. Descuento empresarial de cuotas sindicales y sindicatos firmantes del convenio.....	47
11. El cánón de negociación	47
Capítulo III. CLÁUSULAS DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	49
1. La postura jurisprudencial y sus consecuencias generales	49
1.1. La postura jurisprudencial inicial.	49
1.2. La STS de 22 de septiembre de 1998	50
1.3. Consecuencias y puntos críticos	51
2. La regulación convencional de las cláusulas de vinculación a la totalidad.....	54

	<u>Págs.</u>
2.1. Sujetos de los que puede provenir la declaración de nulidad total o parcial de lo convenido.....	55
2.2. Momento en el que puede producirse la declaración de nulidad del convenio.....	55
2.3. Los efectos de la declaración de la nulidad parcial del convenio. La ineficacia total de lo convenido	56
2.3.1. Algún supuesto particular	57
2.3.2. Los efectos de la ineficacia total del convenio	57
2.3.3. Sujetos que deben proceder a la renegociación ...	58
2.3.4. Limitaciones temporales establecidas a la renegociación.....	58
2.4. Los efectos de la declaración de nulidad parcial del convenio. La ineficacia parcial.....	59
3. Modificaciones legislativas, nulidad parcial del convenio y cláusulas de vinculación a la totalidad o de indivisibilidad....	60
3.1. El marco jurisprudencial.....	60
3.2. Modificaciones legislativas y cláusulas de vinculación a la totalidad	61
3.2.1. La prevalencia de lo dispuesto en el convenio colectivo	61
3.2.2. La renegociación o la readaptación del convenio	62
3.2.3. Un supuesto particular: la derogación de la disp. ad. 10. ^a ET.....	63
Capítulo IV. LA DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.	65
1. La denuncia expresa del convenio	65
1.1. La forma escrita de la denuncia	65
1.2. La denuncia automática	66
2. El plazo de preaviso	68
2.1. Establecimiento de períodos de tiempo determinados....	68
2.2. Establecimiento de períodos de tiempo mínimos anteriores a la finalización de la vigencia del convenio	69
3. El contenido de la denuncia	71
4. Sujetos legitimados para efectuar la denuncia	73
4.1. El marco legal y su interpretación jurisprudencial	73
4.2. La legitimación activa para denunciar en los convenios colectivos examinados	74
5. El destinatario de la denuncia	77
6. La negociación del nuevo convenio.....	78

	<u>Págs.</u>
7. La distinción entre denuncia y escrito de inicio de negociaciones	80
8. Los efectos de la denuncia del convenio sobre su contenido obligatorio	81
8.1. El marco normativo y jurisprudencial.....	81
8.2. La regulación convencional	83
9. La falta de denuncia del convenio.....	86
9.1. La prórroga del convenio	86
9.2. Los efectos de la prórroga.....	87
Capítulo V. LAS COMISIONES PARITARIAS.....	89
1. El marco jurídico	89
2. La regulación de las comisiones paritarias en los convenios colectivos	91
2.1. La creación de la comisión paritaria	91
2.2. La solución de los desacuerdos en las comisiones Paritarias.....	93
2.3. Los costes de funcionamiento de las comisiones Paritarias.....	95
2.4. El tiempo empleado por los trabajadores en las reuniones ..	96
2.5. Las funciones de las comisiones Paritarias.....	96
2.5.1. Los compromisos de sometimiento a la comisión paritaria	98
2.5.2. La atribución a la comisión paritaria de funciones de desarrollo y complemento del convenio.....	102
2.5.3. La atribución a la comisión paritaria de funciones para solucionar desacuerdos en materias concretas entre empresarios y trabajadores	119
Capítulo VI. LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES	125
1. El marco jurídico	125
2. Los Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y los compromisos obligacionales en los convenios colectivos	127
2.1. La ratificación de los Acuerdos autonómicos y estatal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.....	127
2.2. Los procedimientos de solución extrajudicial en el ámbito del propio convenio.....	130
2.3. Otras regulaciones de naturaleza normativa	134

	<i>Págs.</i>
Capítulo VII. LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	135
1. El marco jurídico	135
2. La seguridad y salud laboral y los compromisos obligaciona- les en los convenios colectivos	135
2.1. Las compromisos sobre comisiones con competencias en materia de seguridad y salud laboral.....	136
2.2. Los compromisos sobre desarrollo de la normativa sec- torial.....	141
2.3. La creación de órganos específicos en materia de segu- ridad y salud laboral.....	142
2.4. Las meras declaraciones sobre la importancia de la se- guridad y salud laboral.....	143
Capítulo VIII. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN CO- LECTIVA	145
1. Marco normativo.....	145
2. Cláusulas de convenios colectivos sobre estructura de la ne- gociación colectiva	148
2.1. Regulaciones detalladas de la estructura negocial.....	148
2.2. Regulaciones asistemáticas o parciales de la estructura negocial.....	155
3. Naturaleza normativa u obligacional de las cláusulas conven- cionales sobre estructura de la negociación colectiva	159
Capítulo IX. CONVENIOS COLECTIVOS Y CLASIFICA- CIÓN PROFESIONAL.....	163
1. Tipología de las cláusulas convencionales sobre clasificación profesional	164
2. Naturaleza y problemática de las cláusulas convencionales so- bre clasificación profesional	167
Capítulo X. TIEMPO DE TRABAJO.....	169
1. Horas extraordinarias.....	170
1.1. Declaraciones de principios o intenciones a modo de pre- ámbulo	170
1.2. Declaraciones de intenciones a modo de deberes de in- fluencia en orden a su eliminación o reducción.....	171
1.3. Compromisos instrumentales.....	175

	<i>Págs.</i>
2. Calendario.....	175
2.1. Elaboración.....	176
2.2. Confección de un modelo.....	176
2.3. Otras cuestiones.....	177
3. Jornada, horario y otras cuestiones.....	177
3.1. Deberes de influencia.....	177
3.2. Compromisos instrumentales.....	178
4. Funciones que asume la comisión paritaria.....	178
4.1. Elaboración de estudios.....	178
4.2. Funciones ejecutivas y/o reguladoras.....	179
4.3. Solución de controversias y funciones de control.....	180
Capítulo XI. RETRIBUCIONES Y DESCUELGO SALARIAL.....	181
1. Retribuciones.....	181
1.1. Declaración de intenciones.....	182
1.2. Recomendaciones.....	182
1.3. Compromisos expresos de las partes en orden a negociar, acordar, revisar o actualizar.....	183
1.4. Compromisos de las partes firmantes en orden a la realización de estudios.....	185
1.5. Compromisos de las partes firmantes relativos a la creación de comisiones.....	186
1.6. Atribuciones de la comisión paritaria.....	187
2. Descuelgo salarial.....	189
2.1. Aspectos normativos.....	189
2.2. Aspectos obligacionales.....	192
3. Repercusión en precios de las mejoras establecidas en el convenio.....	193
Capítulo XII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y JUBILACIÓN.....	195
1. Extinción.....	196
1.1. Declaración de intenciones.....	196
1.2. Compromisos expresos de las partes firmantes.....	196
1.3. Atribuciones a la comisión paritaria.....	197
2. Jubilación.....	198
2.1. Declaración de intenciones.....	199
2.2. Recomendaciones.....	199
2.3. Deberes de influencia.....	200

	<i>Págs.</i>
2.4. Compromisos expresos de las partes firmantes	200
2.5. Compromisos expresos de las partes firmantes en orden a la creación de comisiones	201
2.6. Atribuciones a la comisión paritaria	201
Capítulo XIII. CLÁUSULAS DE EMPLEO	203
1. Cláusulas que introducen compromisos genéricos sobre la pro- moción de políticas activas de empleo.....	204
2. Cláusulas que introducen mecanismos para el control y se- guimiento del empleo.....	205
3. Cláusulas referidas a la promoción de la contratación estable y sobre la utilización de las diversas modalidades contractuales ..	206
3.1. Declaraciones de intenciones a modo de deberes de in- fluencia	206
3.1.1. Declaraciones de intenciones destinadas a la pro- moción de la contratación estable.....	207
3.1.2. Declaraciones de intenciones destinadas al man- tenimiento del empleo.....	207
3.2. Recomendaciones	207
3.3. Compromisos expresos de las partes	208
3.3.1. Compromisos de mantenimiento de empleo.....	208
3.3.2. Compromisos de conversión en indefinidos	209
3.3.3. Limitación de utilización de contratos tempora- les.....	209
3.3.4. Prohibición de la sustitución de trabajadores	209
3.3.5. Compromisos sobre determinadas modalidades contractuales temporales.....	210
3.3.5.1. Ampliación de la duración de las moda- lidades contractuales	210
3.3.5.2. En relación a los contratos eventuales ...	210
3.3.5.3. En relación a otras modalidades con- tractuales temporales.....	211
3.3.6. Establecimiento de prioridades en la contratación ..	211
4. Cláusulas conectadas con el reparto de empleo.....	212
4.1. Pluriempleo	212
4.2. Prohibición o reducción de las horas extraordinarias	213
4.3. Economía sumergida.....	214
5. Cláusulas para la promoción del empleo entre las personas per- tenecientes a determinados colectivos vulnerables: promoción de la igualdad de oportunidades en y para el empleo	215

	<u>Págs.</u>
5.1. Igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación	215
5.2. Integración laboral del minusválido.....	216
5.3. Mujeres	217
5.3.1. Declaraciones de intenciones.....	217
5.3.2. Reiteraciones tenor de la ley	218
5.3.3. Creación de comisiones paritarias para la mujer trabajadora	219
5.3.4. Discriminación positiva	219
5.4. Jóvenes.....	219
5.5. Parejas de hecho.....	220
6. Cláusulas vinculadas al tema de la intermediación entre oferta y demanda de trabajo y subcontratación.....	220
6.1. Empresas de trabajo temporal.....	221
6.1.1. Restricción de su utilización	221
6.1.2. Declaraciones tendentes a garantizar la igualdad de los trabajadores puestos a disposición	221
6.2. Subcontratación	222
Capítulo XIV. CLÁUSULAS RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN CONTINUA	223
1. Introducción y marco normativo: la Formación Profesional Continua en el Sistema Español de Formación Profesional ...	223
2. El III Acuerdo Interconfederal sobre Formación Continua: la negociación colectiva como eje central.....	226
3. Las cláusulas convencionales relativas a la Formación Profesional Continua	227
3.1. Notas comunes	227
3.2. Ratificación del III Acuerdo Interconfederal sobre Formación Continua	228
3.3. Compromiso de estimular la acción formativa sectorial sin ratificación expresa del III ANFC.....	230
4. Iniciativas de Formación Continua	231
4.1. Promoción de la formación profesional.....	231
4.1.1. Promoción de la formación de determinados colectivos	232
4.1.2. Promoción de realización de cursos de especialización	233
4.1.3. Adaptación a las nuevas tecnologías.....	235
4.2. Permisos individuales de formación	236

	<i>Págs.</i>
4.3. Permisos para la realización de exámenes.....	236
4.4. Acciones complementarias y de acompañamiento	237
5. Creación de comisiones	237
5.1. Comisión Paritaria Sectorial para la Formación	237
5.2. Previsión de constitución de Comisión Paritaria de Formación en centros de trabajo	240
5.3. Previsión de constitución de Comisión Paritaria de Formación en cada empresa	240
5.4. Comisiones técnicas y estudios	240
5.5. Atribución a la Comisión Paritaria del Convenio de funciones en materia de formación	242
6. Duración de los compromisos suscritos en materia de formación (vigencia)	242
CONCLUSIONES GENERALES	243
LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS ..	245

PRESENTACIÓN

El Estatuto de los Trabajadores distingue en el art. 86.3 entre el contenido normativo y el contenido obligacional de los convenios colectivos, estableciendo la ultractividad del primero tras la denuncia del convenio en tanto no se modifique o derogue por otro convenio posterior y la pérdida de vigencia del contenido obligacional. A partir de aquí ha surgido una notable jurisprudencia interpretativa acerca de lo que sea reconducible del convenio a uno o a otro contenido.

Ante la falta de especificidad legal y la escasa seguridad interpretativa que ha aportado la jurisprudencia de los Tribunales, se hacía necesario un estudio analítico de las cláusulas de los convenios colectivos en orden a aportar un mínimo de claridad y de razonabilidad al tema.

Esta fue la justificación del encargo hecho a un equipo de investigación dirigido por el Profesor Ignacio Albiol Montesinos, encargo que ha sido cumplido con rigurosidad, al haber analizado un total de 514 convenios colectivos estatutarios sectoriales, partiendo de un concepto hipotéticamente generoso y amplio de lo que pudieran calificarse de cláusulas obligacionales, comprendiendo no solamente las cláusulas de paz social sino también todas aquellas referidas a las partes contratantes cuya finalidad fuese contribuir a una eficaz aplicación de las condiciones normativas pactadas.

Así, el Informe se ocupa de temas tan aparentemente dispares como del deber de paz, de los derechos para los sindicatos firmantes del convenio, de las cláusulas de vinculación a la totalidad, de la denuncia del convenio colectivo, de las comisiones paritarias, de la solución extrajudicial de conflictos laborales, de la seguridad y salud laboral, de la estructura de la negociación colectiva, de los convenios colectivos y la clasificación profesional, del tiempo de trabajo, de las retribuciones y el descuelgue salarial, de la extinción

del contrato y la jubilación, de las cláusulas de empleo y de las cláusulas relacionadas con la formación continua.

Las conclusiones son ciertamente notables. De entre ellas destacaría el cuestionamiento de la propia utilidad de la distinción legal, proponiendo «si no sería más útil hablar exclusiva y claramente de cláusulas de paz y/o de aquellas directamente ligadas a la apertura del nuevo proceso de negociación».

Finalmente, sólo cabe agradecer a los autores la inteligencia y la dedicación en la elaboración de este Informe y al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la financiación y publicación de esta nueva iniciativa de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Madrid, julio de 2005.

Tomás SALA FRANCO
Presidente de la Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

INTRODUCCIÓN

La distinción entre cláusulas obligacionales y contenido normativo del convenio colectivo se introduce en nuestra legislación laboral por vez primera en el ET de 1980, art. 86.3. La distinción venía siendo conocida, por el contrario, en la doctrina y en la legislación alemana e italiana desde el primer decenio del siglo veinte¹; y es distinción estrechamente relacionada, a su vez, con, al menos, las siguientes cuestiones: el reconocimiento de personalidad jurídica al sindicato, la inderogabilidad *in peius* del convenio colectivo por el contrato individual de trabajo, la eficacia *erga omnes* del convenio colectivo, y la consideración del convenio colectivo como fuente del derecho del trabajo.

Subsumidas las iniciales manifestaciones de la negociación colectiva en las categorías civilistas del contrato, su eficacia jurídica subjetiva se vino delimitando por el dato de la pertenencia a los sindicatos firmantes. Por el contrario, el mecanismo de la inderogabilidad *in peius* del convenio por los contratos individuales de trabajo se alcanza, según los países, por alguna de estas vías: o por la consagración legal de esta inderogabilidad (Alemania en 1918, Francia en 1919); o por la de teorización del mecanismo, como el de la representación, en aquellos países como en Italia donde falta aquel dato legislativo².

En todo caso, y ya dentro del contenido del convenio colectivo, se comienza a distinguir entre cláusulas destinadas a dotar de contenido a los contratos individuales —cláusulas esenciales—, y aquellas otras —cláusu-

¹ Sobre el tema, ver MASTINU, *I contenuti obbligatori intersindacali nella teoria giuridica del contratto collettivo*, 2002, cap. I, cuyo esquema se sigue.

² GIUGNI, *Diritto sindacale*, págs. 118 y ss.

las accidentales— referidas a compromisos adquiridos por los propios sujetos negociadores como consecuencia de la propia negociación y garantizadoras de lo negociado (p. ej. las relativas a la denuncia del convenio, las relativas a la constitución de comisiones de interpretación, etc.).

Ocurre, sin embargo, que en países como Italia en los que el sindicato no gozó de personalidad jurídica, el mecanismo de garantía de las cláusulas accidentales no podía ser prestado por el propio sindicato negociador del convenio sino que se desplazó a los contratos individuales de trabajo bajo las fórmulas de establecimiento de cláusulas penales o de prestación de fianzas para los supuestos de incumplimiento del convenio³; considerándose sujetos incumplidores a los concretos trabajadores huelguistas que siguiesen convocatorias de huelgas dirigidas a obtener una modificación de las cláusulas esenciales del convenio antes de la llegada del término fijado por los negociadores.

La legislación corporativa supuso un giro radical en estas materias. El único sindicato por categoría legalmente posible, gozaba de personalidad jurídica de derecho público y representaba a todos los trabajadores de la categoría, afiliados o no. De este modo, el convenio colectivo negociado por este sindicato tenía legalmente eficacia personal erga omnes, siendo legalmente también inderogable in peius por el contrato individual de trabajo⁴.

Si ello se une con que la regulación legal del convenio colectivo venía adscribiendo al contenido normativo del mismo su contenido mínimo en temas de duración, denuncia, etc.; y que el convenio colectivo adquirió la condición de fuente del derecho, según el código civil italiano de 1942, no es de extrañar que las cláusulas accidentales —cláusulas obligacionales— pierdan importancia en cuanto que también quedan revestidas de la impronta de norma jurídica objetiva que todo el convenio colectivo pasa a tener.

La caída del régimen corporativo, con la consiguiente implantación de un régimen de libertad sindical con sindicatos como asociaciones de derecho privado, supuso la vuelta del convenio colectivo al ámbito de la autonomía privada⁵.

La cuestión planteada era la necesidad de arbitrar mecanismos en cuya virtud se mantuviese un mínimo de condiciones de trabajo, inderogables por contrato individual, para todos los trabajadores del sector o de la categoría. La solución varió según los países.

En Francia y Alemania se utilizó la vía de la extensión por la autoridad administrativa de los convenios colectivos negociados por sindicatos por suficientes dosis de representatividad (Francia), o que comprendan inicialmente a empresarios que ocupen, al menos, al 50% de los trabajadores del sector (Alemania). En Italia, por el contrario, y ante la falta de desarrollo le-

³ Ver los ejemplos citados por MASTINU, *op. cit.*, pág. 9, nota 26.

⁴ GIUGNI, *op. cit.*, pág. 121.

⁵ GIUGNI, *op. cit.*, pág. 124.

gislativo del art. 39.2 de la Constitución, se optó por un sistema diverso: por la prórroga de los convenios corporativos (Ley de 1944 n.369) y, posteriormente, por la emanación de Decretos que, al amparo de la Ley 1959 n. 741, incorporaron el contenido de los convenios colectivos existentes como garantía de mínimos económicos y normativos para los trabajadores.

En todo caso, y por lo que ahora interesa, la eficacia erga omnes del convenio colectivo no se refirió a la totalidad de su contenido. Sino que se distinguió, bien por Ley (Alemania con la Ley de 9 de abril de 1949), entre parte normativa y obligacional; o bien por obra jurisprudencial (Italia), se declararon ilegítimas aquellas partes de los Decretos que no fueran funcionales con la finalidad de garantizar a todos los trabajadores mínimos indelegables económicos y normativos⁶.

Quedan así sentadas las bases para la formulación teórica del contenido normativo y de las cláusulas obligacionales del convenio; entendidas estas últimas como «un aparato orgánico de reglas dirigidas a disciplinar el comportamiento de las partes contratantes con la finalidad de asegurar la observancia estable del convenio y a regular la futura actividad de negociación»⁷. Y a una reconstrucción funcional del propio convenio colectivo que pasa a ser entendido, no ya en su acepción tradicional de «disciplina de la relación de trabajo», sino en la más amplia de «tutela del trabajo»; y cuya función económico social «se identificará en la composición de los conflictos de intereses entre grupos profesionales por razones de tutela de los trabajadores»⁸.

En este contexto, las cláusulas obligacionales que establecen relaciones obligatorias entre los sujetos negociadores del convenio pasan a adquirir paulatinamente mayor importancia, tanto en la práctica convencional como en su tratamiento doctrinal; destacándose, de modo particular, las relativas al control por la autonomía colectiva de la procedimentalización del ejercicio de los poderes empresariales⁹, al reforzamiento de los derechos de información del sindicato, a las que imponen a los firmantes del convenio deberes de influencia sobre los afiliados para conseguir la aplicación de su contenido normativo, al establecimiento de deberes de paz sindical durante la vigencia del convenio colectivo, y a la articulación de las relaciones entre convenios que pasan a formar un auténtico sistema de negociación colectiva¹⁰.

Si, desde la perspectiva de la regulación legal del convenio colectivo, se examina el caso español en su tránsito de un sistema corporativo a otro democrático liberal de relaciones de trabajo, los datos firmes a manejar serían los siguientes.

⁶ Ver un elenco de materias en GIUGNI, *op. cit.*, págs. 132-133.

⁷ MASTINU, *op. cit.*, pág. 27 y págs. 78 y ss.

⁸ MASTINU, *op. cit.*, pág. 35.

⁹ Ejemplo típico serían las cláusulas de convenios que prohíben o limitan la externalización de determinadas fases del proceso productivo, MASTINU, *op. cit.*, págs. 93 y ss.

¹⁰ MASTINU, *op. cit.*, págs. 39 y ss. GIUGNI, *op. cit.*, págs. 156 y ss.

El punto de partida vendría constituido por la Ley de Convenios colectivos sindicales de 1973, de la que hay que destacar, a los efectos que aquí importan, lo siguiente:

- la eficacia jurídica normativa y personal erga omnes que la Ley de 1973 atribuye al convenio colectivo (art. 6);
- la inderogabilidad in peus del convenio por el contrato individual de trabajo (art. 4);
- la inexistente diferenciación entre contenido normativo y cláusulas obligacionales en el contenido de la Ley, ni, desde luego, en tema de denuncia del convenio ni de posible extensión de los mismos. Lo único que existe en el art. 11 es una diferencia entre contenido formal o necesario (partes, ámbitos, denuncia y comisión paritaria) y un «contenido material» concebido en términos bastante amplios.
- aparte los convenios de empresa y de grupo de empresas, los ámbitos funcionales de los convenios se montan sobre el ámbito de aplicación de las Ordenanzas laborales, siendo su finalidad mejorar las condiciones laborales que estuviesen fijadas en ellas (arts. 5 y 3). Ello no obsta para que también se admita un incipiente sistema de articulación entre convenios (art. 5. 4).

La segunda norma a reseñar es el RDLRT de 4-3-1977, destacando, desde la perspectiva que ahora interesa, lo siguiente:

- mantiene la eficacia jurídica normativa y personal erga omnes del convenio colectivo (art. 27);
- los sujetos negociadores del convenio colectivo son los mismos que en la Ley de 1973; si bien, «en las comisiones deliberadoras podrán autorizarse representaciones específicas, elegidas por los empresarios o trabajadores afectados» (disp. ad. 3.^a); lo que pudo dar entrada a sindicatos que, aunque todavía clandestinos, eran, sin embargo, tolerados;
- sigue sin distinguirse entre contenido normativo y cláusulas obligacionales del convenio colectivo; aunque se admite que los convenios colectivos —nunca el contrato individual— pueden establecer la renuncia al ejercicio del derecho de huelga durante su vigencia (art. 8 y art. 2)
- se considera ilícita la huelga que tenga por objeto alterar lo pactado en un convenio colectivo durante su período de vigencia (art. 11.c), en términos similares a como lo estaba en el Decreto Ley de 22 de mayo de 1975;
- se puede recurrir a la huelga si no se llega a un acuerdo en el seno de la comisión negociadora del convenio;

- los ámbitos funcionales de los convenios colectivos —además del de empresa o de grupo de empresas— se montan sobre los ámbitos de aplicación de las Reglamentaciones u Ordenanzas laborales, en los diversos niveles territoriales local, comarcal, provincial o nacional. Pero con la particularidad de que las Ordenanzas que estuvieran en vigor sólo continuarán rigiendo «en aquellas de sus disposiciones que no sean sustituidas por lo pactado en convenio colectivo» (art. 29); no pudiendo dictarse Ordenanzas nuevas, salvo en sectores y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo (art. 28). Quedan suprimidas las posibilidades de articulación de convenios que se admitían en la Ley de 1973.

En todo caso, «durante la vigencia de un convenio y hasta tres meses antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro convenio concurrente» (art. 27); salvo que se trate de convenio supraempresarial negociado con anterioridad a las entradas en vigor del RDLRT, en cuyo caso podrá negociarse convenio colectivo de empresa.

La libertad sindical se implanta legalmente por la Ley de 1 de abril de 1977; acabando definitivamente la sindicación obligatoria de trabajadores y empresarios del anterior régimen por Real Decreto Ley de 2 de junio de 1977.

El Decreto de 6 de diciembre de 1977 dicta normas provisionales para la elección de representantes de los trabajadores en las empresas, como alternativa voluntaria a la actuación de los anteriores enlaces y jurados de empresa. Las elecciones se convocarán por la empresa «de acuerdo con los sindicatos de trabajadores suficientemente representativos en su seno», o por iniciativa de los mismos, según el número de trabajadores de la empresa. Y la presentación de candidaturas puede hacerse «por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos» (arts. 9 y 10).

En esta disposición se reconoce capacidad legal a los nuevos delegados de personal y comités de empresa para la negociación colectiva; pero ello «sin perjuicio de las acciones que en este campo puedan ejercer los sindicatos de trabajadores».

Si se quisieran establecer conclusiones provisionales sobre los inicios de la negociación colectiva dentro del recién estrenado régimen de libertad sindical, éstas podrían ser las siguientes:

- existe una fuerte dosis de regulación legal en cuanto que quedan marcados los ámbitos posibles de negociación, sobre esquemas — las ordenanzas de trabajo— que son producto típico de la época franquista. Teniendo, además, las posibilidades de articulación de convenios una vida legal muy efímera (1973-1977).
- se sigue manteniendo la eficacia erga omnes del convenio colectivo, típica del régimen anterior de sindicato único; y su inderogabilidad in peius por contrato individual de trabajo.

- no es de extrañar, pues, que no exista diferencia legal entre contenido normativo y cláusulas obligacionales del convenio, a salvo la posibilidad muy remota de renuncia al ejercicio del derecho de huelga del art. 2 RDLRT. Referencia que, además, va a resultar inoperante, en cuanto que la única finalidad de huelga legalmente admitida es la de apoyo a la negociación, pero no la que pretenda la revisión ante tempus del convenio.

Sobre este esquema se va a proyectar el ET de 1980, con unas variantes que, por lo que ahora interesa, conviene destacar.

- Se siguen manteniendo la inderogabilidad *in peius* del convenio colectivo por los contratos individuales de trabajo (art. 3.1.c) y su eficacia *erga omnes* (art. 82).
- La legitimación para negociar convenios colectivos supraempresariales se remite a sindicatos con determinadas tasas de representatividad (art. 87) y a asociaciones empresariales con determinados niveles de afiliación (art. 87); debiendo constituirse comisiones negociadoras que representen a la mayoría absoluta de representaciones unitarias y de empresarios afectados por el convenio.
- Existe libertad para la elección de la unidad de negociación que se pretende (art. 83); pero esta previsión resulta atemperada por la disp. transitoria 5.^a, según la que «los convenios colectivos en trámite de negociación a la entrada en vigor de esta ley se regirán por las normas vigentes en el momento de constituirse la comisión negociadora. En cuanto a las posibles prórrogas, se estará a lo dispuesto en esta ley».

De este modo, si bien no se impide, tampoco se facilita el cambio de unidad de negociación con respecto a los esquemas negociales anteriores montados sobre el ámbito de las Ordenanzas laborales, que continúan en vigor en lo no hubiesen sido sustituidas por convenio; si bien a partir del ET (disp. trans. 2.^a) pasan a ser consideradas como de «derecho dispositivo» a efectos de que se pueda completar más fácilmente esa tarea de sustitución.

Quizás ello explique que se cree (disp. final 8.^a) «una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el 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», a cuyos efectos «procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva».

- Aunque se mantiene la prohibición de concurrencia de convenios (art. 84), se retoma, aunque con fórmula distinta (art. 83) un posible sistema de articulación entre ellos que ya figuraba en la Ley de 1973.

Quiérese significar con todo lo anterior que la transición española a un sistema de negociación colectiva basada en un régimen de libertad sindical se vino haciendo de modo progresivo, pero utilizando en buena medida los esquemas e instrumentos del sistema anterior que no se alteran excesivamente, excepto en algún punto obvio como la supresión del dirigismo administrativo del propio proceso de negociación. De modo que en el caso español no se dieron los mismos presupuestos —fundamentalmente la carencia de eficacia erga omnes de los convenios colectivos postcorporativos— que en países como Italia, Francia o Alemania exigieron medidas legislativas y/o elaboraciones jurisprudenciales para conseguir extender los efectos del convenio colectivo más allá de la esfera de los afiliados a las organizaciones negociadoras—; y que sirvieron para sentar las bases para la moderna distinción entre cláusulas normativas y obligacionales.

Si ello es así, no se explica claramente a la altura de 1980 el sentido de la gran novedad del ET en el punto concreto que ahora interesa: la consagración legal de una dicotomía entre contenido normativo y cláusulas obligacionales del convenio en el art. 86. 3, que rezaba así, en redacción que se viene manteniendo hasta la actualidad: «denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo»; y en el art. 9 del RD 572/1982 que, en desarrollo del art. 92.2 ET sobre posible extensión del convenio señaló que «la resolución que se dicte decidirá en su caso los extremos del convenio inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales».

La primera aproximación jurisprudencial a estas cuestiones está relacionada con los deberes de paz a la hora de determinar el alcance de la posibilidad abierta al convenio colectivo por el art. 82.2 ET de poder «regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten», en relación con el art. 8.1 RDLRT que permite al convenio colectivo establecer la renuncia al ejercicio del derecho de huelga durante su vigencia.

La postura del TC¹¹ es clara: «las cláusulas de paz que pueden insertarse en un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 82.2 ET... implican un compromiso de no recurrir al ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del convenio». Este compromiso «es contraído por el sujeto colectivo (comité de empresa, sección sindical, sindicato...) que suscribe y firma el convenio», entrañando «una pura obligación que puede incumplirse arrojando las consecuencias de su incumplimiento». De modo que «tales cláusulas, al establecer derechos y obligaciones únicamente entre las partes firmantes, se integran en el contenido obligacional del convenio».

El TC aparece así como consecuente con la literalidad de la Ley que habla de «cláusulas» obligacionales o de obligaciones «que se pacten»; y que, sin duda, exigen constancia expresa de las mismas en el convenio.

¹¹ STC 11/1981 y 189/1993.

El TS va, sin embargo, más allá y reconduce a las cláusulas obligacionales el deber legal de paz relativo que impone el art. 11.c) RDLRT: «es claro que el convenio colectivo... estaba denunciado y en su consecuencia y a tenor del art. 86.3 ET había perdido vigencia con respecto a sus cláusulas obligacionales..., por ello no es aplicable el art. 11 (*del RDLRT...*)»¹². Y es que siendo los deberes de paz «el contenido típico de las cláusulas obligacionales (art. 82.2 ET)», la denuncia del convenio exonera de las obligaciones de paz existentes entre las partes y excluye la aplicación del art. 11.c) RDLRT»¹³.

Pero, con independencia de ello, tanto en estas sentencias como en las posteriores sobre el tema, se va elaborando una doctrina general —en alguna ocasión contradictoria¹⁴— sobre las cláusulas obligacionales alrededor de los rasgos siguientes:

- las cláusulas obligacionales establecen derechos y obligaciones «únicamente entre las partes firmantes» del convenio¹⁵, frente al contenido normativo que «trasciende la pura relación entre las partes negociadoras»¹⁶.
- las cláusulas obligacionales se caracterizan porque no regulan condiciones de trabajo¹⁷, ni abordan «con carácter general la regulación de ninguna materia de las señaladas en el art. 85.1 ET para las relaciones individuales y colectivas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del convenio»¹⁸.

Por el contrario, el contenido normativo viene integrado por las denominadas «normas de relación» —que son las que definen las condiciones de trabajo, la acción asistencial o el ejercicio de los derechos colectivos—; por las «disposiciones de delimitación» —que son las que definen los propios ámbitos del convenio—; y por las «normas orgánicas» —que son las que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el convenio—¹⁹.

¹² STS de 18 de julio de 1988, Ar. 6167; 23 de octubre de 1989, Ar. 7533; 24 de octubre de 1989, Ar. 7422.

¹³ STS de 20 de diciembre de 1995, Ar. 9496.

¹⁴ El propio TS ha reconocido en ocasiones «lo incierto y oscilante en la delimitación entre cláusulas normativas y obligacionales..., pues en ambos campos se cruzan las soluciones adoptadas, ya que se opera con planteamientos movedizos y bien flexibles», STS de 28 de octubre de 1997, Ar. 7682.

¹⁵ Además de las SSTC citadas, también en TS, 3.ª, de 22 de enero de 1992, Ar. 503.

¹⁶ STS de 21 de diciembre de 1994, Ar. 10346; STS de 28 de octubre de 1997, Ar. 7682; STS de 16 de junio de 1998, Ar. 5398.

¹⁷ STS de 18 de julio de 1988, Ar. 6167; 23 de octubre de 1989, Ar. 7533; 24 de octubre de 1989, Ar. 7422.

¹⁸ STS, 3.ª, de 22 de enero de 1992, Ar. 503.

¹⁹ STS de 20 de diciembre de 1995, Ar. 9496; STS de 28 de octubre de 1997, Ar. 7682; STS de 2 de junio de 1998, Ar. 4941; STS de 16 de junio de 1998, Ar. 5398; STS de 1 de diciembre de 2003, Ar. 3729 (de 2004).

- las cláusulas obligacionales están integradas «por las obligaciones o compromisos de carácter instrumental que asumen las partes entre sí, mediante las que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas»²⁰;
- que las cláusulas obligacionales deban perder vigencia tras la denuncia del convenio tal como está previsto en el art. 86.3 ET encuentra interpretación matizada. Y así, primeramente, el TS²¹ mantiene que «esta limitación temporal de la eficacia de las cláusulas obligacionales de un convenio colectivo se desprende naturalmente de su propia condición de compromiso entre las respectivas representaciones de trabajadores y empresarios que lo han suscrito, habiendo sido reconocida de manera expresa en el art. 86.3 ET».

En sentencia posterior, sin embargo, el TS entiende que la libertad de contratación que consagra el art. 85.1 ET permite pactar en convenio colectivo que, pese a su denuncia, continúen vigentes las cláusulas obligacionales hasta el nuevo acuerdo sustitutorio²².

Y posteriormente se matiza²³ al señalarse que la regla de la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales tras la denuncia del convenio «carecería de sentido y podría tener consecuencias negativas en relación con... cláusulas obligacionales que no están ligadas a la apertura del nuevo proceso de negociación que se inicia con la denuncia... Para estas cláusulas la regla del art. 86.3 ET no es imperativa».

En base a la aplicación de esta doctrina general, el TS ha ido adscribiendo al contenido normativo o al obligacional una serie de cláusulas de convenios colectivos en las que se cuestionaba su carácter en razón, precisamente, de su eventual pérdida de vigencia o no tras la denuncia.

Y así, pertenecen al contenido normativo:

- la constitución de Fondos para atenciones sociales —créditos a la vivienda, ayudas a la formación y a los minusválidos— forman parte del contenido normativo del convenio; pero las Comisiones creadas al efecto del convenio para su administración tienen carácter obligacional²⁴.
- las normas del convenio colectivo relativas a la comisión permanente, «pues se trata de un órgano de gestión general del convenio, con competencias no limitadas a la gestión de las relaciones obligacionales entre las partes negociadoras»²⁵; y que está «destinado a

²⁰ STS de 21 de diciembre de 1994, Ar. 10346.

²¹ STS de 16 de enero de 1995, Ar. 354.

²² STS de 12 de abril de 1995, Ar. 3048.

²³ STS de 20 de diciembre de 1995, Ar. 9496.

²⁴ STS de 21 de diciembre de 1994, Ar. 10346; STS de 29 de abril de 2003, Ar. 4073.

²⁵ STS de 20 de diciembre de 1995, Ar. 9496.

- cumplir el convenio y resolver —aunque con deficiencias— los conflictos que surjan durante su vigencia»²⁶.
- las cláusulas típicas de revisión salarial, dada su función y su ámbito de eficacia²⁷.
 - las normas relativas al ámbito subjetivo del convenio, sobre las que «no cabe duda» que pertenecen al contenido normativo²⁸.
 - los acuerdos sobre estructura de la negociación colectiva reconducibles al art. 83.2 ET, «sin que en modo alguno...pueda considerarse como contenido obligacional, sino como normativo y constreñido a garantizar precisamente la continuidad de la norma y de la unidad de negociación en el ámbito deseado por los interlocutores sociales»²⁹.
 - las cláusulas del convenio relativas a la constitución y competencias del comité intercentros, en cuanto que «1) regulan materias directamente conectadas con los derechos colectivos de los trabajadores...; se trata por ello de normas orgánicas que configuran estructuras estables para la gestión de las funciones que expresamente se les conceda en el convenio colectivo...; 4) el carácter normativo de la cláusula impugnada también aparece en la propia voluntad de los negociadores del convenio...pues...el comité intercentros es el órgano responsable de la negociación colectiva con la empresa... y esta facultad de negociación sólo cabe si la cláusula tiene carácter normativo»³⁰.

Por el contrario, es cláusula obligacional —aparte de las cláusulas de paz señaladas más arriba—:

- la de un convenio colectivo en cuya virtud la comisión deliberadora adquiriría el compromiso de defender solidariamente la afectación de determinados inmuebles al servicio de los procesos productivos de la compañía gestora y el respeto a los derechos de la misma y de los trabajadores en caso de desafectación; y es que dicha cláusula «está orientada a regir por un período limitado la conducta de un destinatario único y singular que es la comisión deliberadora» de un determinado convenio colectivo³¹.

²⁶ STS de 28 de octubre de 1997, Ar. 7682; STS de 2 de junio de 1998, Ar. 4941.

²⁷ STS de 29 de mayo de 1996, u.d., Ar. 4703.

²⁸ STS de 16 de junio de 1998, Ar. 5398.

²⁹ STS, Rec. 1227/2001. La sentencia se refiere a una cláusula de un convenio según la que «las partes signatarias... han agotado...su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias... por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación, ni cuestiones que pudieran suponer revisiones de lo pactado, utilizando (en todo caso) el cauce de los comités de empresa».

³⁰ STS de 1 de diciembre de 2003, Ar. 3729 (de 2004).

³¹ STS de 16 de enero de 1995, Ar. 354.

- un acuerdo sobre listas de espera previsto en el convenio colectivo y al que el propio convenio le confiere carácter vinculante para ambas partes³².

El balance que resulta de estas posiciones del TS es que, excepto dos casos puntuales, el resto de cláusulas conflictivas han sido calificadas como pertenecientes al contenido normativo del convenio.

En muchas ocasiones, sin embargo, esta calificación no se corresponde con la asignada por la doctrina y jurisprudencia italianas³³ a cláusulas análogas que se califican, por el contrario, de cláusulas obligacionales: así ocurre con las previsiones del convenio en materia de fondos sociales; con las previsiones convencionales en orden a procedimientos de intentos de conciliación y arbitraje; con las cláusulas sobre estructura de la negociación colectiva; las relativas a comisiones técnicas; con las de descuento empresarial de cuotas sindicales y con las de canon por negociación³⁴; con las que constituyen o regulan órganos de gestión de algunos institutos previstos en el convenio.

Y se ahondan las diferencias a la vista de lo dispuesto en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 1988 que, en redacción repetida en la de 2000, considera infracciones laborales «las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las... cláusulas normativas de los convenios colectivos..., tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley».

Y es que, a la vista de las infracciones tipificadas (arts. 7 y 8 LISOS, tanto de 1988 como de 2000), habría que calificar de cláusulas normativas las relativas a:

- derechos de información, audiencia y consulta de los representantes, tanto unitarios como sindicales;
- garantías y facilidades de los representantes en materia de crédito de horas, locales y tabloneros de anuncios;
- recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical por las secciones sindicales;
- derecho de reunión de las secciones sindicales;
- y, en general y como cláusula de cierre, «las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos».

Relación, además, ampliada por la LISOS de 2000 (art. 7.2) a las cláusulas que el convenio colectivo pudiese establecer válidamente en orden a

³² STS de 23 de junio de 1997, Ar. 4935.

³³ Sobre el tema, GIUGNI, *op. cit.*, págs. 132 y 140, recogiendo los pronunciamientos judiciales en punto a la extralimitación de los Decretos dictados al amparo de la Ley Rubinacci de 1959. Ver también LEARDINI, *Il contratto collettivo, La funzione obbligatoria*, CARINCI, *Diritto del Lavoro*, 1998, I., esp. págs. 293 y ss.

³⁴ Estos dos tipos de cláusulas se consideran como normativas, si bien *obiter dicta*, en STS de 29 de abril de 2003, Ar. 4073.

modalidades contractuales y contratos temporales en relación con personas, finalidades, supuestos y límites temporales.

Resulta así que, también por esta vía, las posibilidades de adscripción a la categoría de obligacionales de determinadas cláusulas de nuestra negociación colectiva se reducen respecto de los resultados negociales producidos en otros ordenamientos en que cláusulas del tipo de las que acaban de enumerarse se califican de «híbridas» en cuanto que permiten adscribir las tanto al contenido normativo como obligacional en cuanto se considera que tienen una duplicidad de contenidos³⁵.

Con estos presupuestos, el estudio que se presenta se ha realizado atendiendo a los criterios siguientes:

1. Se han manejado quinientos catorce convenios colectivos estatutarios vigentes (2004), de ámbito sectorial en los diversos niveles territoriales. La exclusión de convenios de empresa o de ámbito inferior se debe al entendimiento de que los sectoriales podían ofrecer un más completo abanico de cláusulas obligacionales. La relación numerada de los convenios consultados figura al final, citándose en el texto por la numeración asignada.

2. Los estrechos márgenes que tanto la jurisprudencia como la legislación española dejan para la calificación como obligacionales de las cláusulas de los convenios han tratado de hacerse jugar en un doble sentido:

- a) Tratando de identificar aquellas que, según esa visión restrictiva, serían así calificables (de modo paradigmático, las cláusulas de paz);
- b) Estudiando en los convenios colectivos lo que el TS llama «normas de relación», «normas de delimitación» y «normas orgánicas» sin el a priori jurisprudencial de considerar todas ellas remitidas al contenido normativo.

Se ha preferido, por el contrario, partir del dato de que, si bien hay una serie de cláusulas tradicionalmente calificables de obligacionales, no hay ninguna materia de la que pueda excluirse a priori un posible contenido obligacional, sino que va a depender de la concreta regulación que las partes acuerden (así, por ejemplo, en los compromisos de los firmantes del convenio de reducir el número de horas extraordinarias, o en los acuerdos de potenciación de los contratos de relevo; o en las previsiones sobre funciones de las comisiones paritarias en tema de intervención en la solución de conflictos que puedan plantearse con motivo de la interpretación o aplicación del convenio que, en sentido lato, pudieran reconducirse a cláusulas de paz)

3. En esta labor, y en la concreta regulación convencional establecida en las distintas materias, se han tratado de detectar eventuales compro-

³⁵ Sobre el tema de las cláusulas híbridas in extenso, MASTINU, *op. cit.*, págs. 91 y ss.

misos establecidos entre las partes negociadoras del convenio (p. ej. pactos sobre creación de comisiones determinadas); o regulaciones que tengan como destinatarios a alguna de ellas (p. ej. canon por negociación o derechos de información privilegiados), o a ambas (p.ej.cláusulas de vinculación a la totalidad o compromisos en materia de articulación de convenios).

4. Igualmente, y en las diversas materias consideradas, se identifican también compromisos entre las partes firmantes del convenio que se ha estimado oportuno reconducir a la calificación de «deberes de influencia». Con la advertencia, sin embargo, de que, dada la eficacia erga omnes del convenio colectivo estatutario, estos deberes de influencia tienen un significado muy distinto de aquel con que los maneja la doctrina comparada.

5. Se identifican también cláusulas de convenio que, en principio, no parecen adscribibles al contenido normativo ni al obligacional. Así ocurre con las meras declaraciones de intenciones o de ateniimiento a reglas de obligada observancia respecto de las que declara el TS que son « una declaración de intenciones, de las que se encuentran a menudo en el articulado de los convenios colectivos, que manifiesta una determinada actitud de ambas partes del convenio, pero que no añade ni quita nada a sus derechos y deberes. Aunque no constara tal cláusula, el deber de cumplimiento de tales normas se impondría ex lege, en su caso; y su presencia en el texto del convenio no significa que haya surgido un nuevo deber a cargo de una u otra que deba ser calificado como normativo u obligacional»³⁶.

6. Igualmente se han considerado aquellas cláusulas convencionales cuyos destinatarios son exclusivamente los empresarios afectados por el convenio, pero que no tienen como finalidad dotar de contenido ni a la relación individual ni a las colectivas de trabajo, y cuya adscripción al contenido normativo o al obligacional puede ser, por tanto, dudosa (p. ej. cláusulas que limitan el recurso empresarial a las ETT, o, en general, a la externalización de fases del proceso productivo).

Valencia, enero 2005

Ignacio ALBIOL MONTESINOS

³⁶ STS de 26 de febrero de 1992, Ar. 1059.

Capítulo I

EL DEBER DE PAZ

Ignacio ALBIOL MONTESINOS

1. EL MARCO JURÍDICO

Por deber de paz se viene entendiendo los compromisos de los sujetos negociadores del convenio colectivo de abstenerse de plantear acciones colectivas durante su período de vigencia.

El deber de paz puede ser, a su vez, absoluto o relativo, según haga referencia a acciones colectivas relacionadas con cualquier materia; o sólo a una revisión ante tempus de las consideradas en el convenio colectivo.

De otro lado, se habla de deber de paz explícito, si para su existencia es precisa su constancia expresa en el convenio; o de deber de paz implícito si de algún dato del ordenamiento es deducible su existencia, aunque no figure de modo expreso en el convenio.

1.1. CE

En la CE no hay expresa referencia al deber de paz.

El art. 37.1 encomienda a la Ley garantizar «la fuerza vinculante de los convenios». Expresión que viene siendo interpretada por el TC¹ como atribución ex constitutione de eficacia jurídica normativa al convenio colectivo estatutario; sin que, por tanto, pueda equipararse a ningún deber de paz previsto en la CE.

De otro lado, el art. 28.2 CE reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, sin prácticas limitaciones; lo que no impide al legislador infracons-

¹ Entre muchas, STCC 267/1985, de 30 de abril; 177/1988, de 10 de octubre.

titucional establecer condiciones para el ejercicio del derecho, que podrán ser más abiertas o restrictivas, siempre que se respete el contenido esencial de tal derecho².

1.2. En el ET

Las referencias del ET al deber de paz lo son a su vertiente explícita. Y así, según el art. 82.2, los convenios colectivos «podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten».

Si esta posibilidad es utilizada, aparecerán las denominadas cláusulas de paz, que implican (para el sujeto colectivo que suscribe y firma el convenio), «un compromiso temporal de no recurrir al ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del convenio»³.

De este modo, al integrarse estas cláusulas de paz en el contenido obligacional del convenio colectivo⁴, se explica —en parte, al menos—, la previsión del art. 86.3 ET, según el que «denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales»; y que cumple una función de garantía para el nuevo proceso negociador al exonerar desde la denuncia del convenio de las obligaciones de paz laboral⁵.

1.3. En el RDLRT

El art. 8.1 RDLRT posibilita a los convenios colectivos para:

- establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga;
- establecer la renuncia al ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del convenio colectivo.

En ambos casos se tratará de establecimiento de deberes de paz explícitos; y con un alcance, absoluto o relativo, que no viene previamente fijado en el RDLRT.

Ocurre, sin embargo, que el art. 11.c) del RDLRT considera ilegal la huelga «cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo».

El precepto, aunque interpretado restrictivamente por el TC —en el sentido de que no quedan prohibidas las huelgas de interpretación del con-

² STC 11/1981, de 8 de abril; 13/1984, de 3 de febrero.

³ STC 189/1993, de 14 de junio.

⁴ STC 189/1993, de 14 de junio.

⁵ STS de 20 de diciembre de 1995, Ar. 9486.

venio, o de reivindicaciones que no impliquen modificación del mismo—, no ofrece dudas en cuanto a su cobertura constitucional⁶. Concluyéndose por el TS⁷ que su objeto es preservar la paz laboral durante la vigencia del convenio. De modo que, y en definitiva, el art. 11.c) RDLRT estaría estableciendo un deber de paz implícito a la negociación, aunque de carácter relativo.

2. EL DEBER DE PAZ EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Seguramente es la anterior conclusión la que explica el escaso interés de los convenios colectivos consultados sobre el expreso establecimiento de cláusulas de paz laboral; o su prácticamente nula virtualidad en el supuesto en que existan. Y así:

2.1. Convenios colectivos que se limitan a genéricas declaraciones de compromiso de mantenimiento de la convivencia laboral

Se incluyen en este grupo de convenios aquellos que incluyen fórmulas que parecen más directamente relacionadas con la exigencia del art. 87.2 ET de reconocerse como interlocutores, y que sólo indirectamente implican un cierto compromiso de mantenimiento de la convivencia laboral.

Y así (75, art. 30) «las partes firmantes... se reconocen como interlocutores válidos (de «interlocutores naturales dentro del ámbito de este convenio», según 83, art. 11) en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social» (en sentido similar 81, art. 30, aunque referido a «las centrales obreras implantadas mayoritariamente en el sector»; 414, art. 61; 421, disp. ad. 2.ª; 280, disp. fin. 1.ª). O que se obligan al mantenimiento de la convivencia laboral (92, art. 7); o a «garantizar la normalidad laboral» durante la vigencia del convenio (241, disp. final 1.ª).

2.2. Convenios colectivos que no añaden nada a la regulación legal

Algún convenio colectivo (18, art. 5) hace figurar expresamente como cláusula de paz un compromiso que sería igualmente exigible a falta de la

⁶ STC 11/1981, de 8 de abril; 332/1994, de 19 de diciembre.

⁷ STS de 18 de julio de 1988, Ar. 6167; 23 de octubre de 1989, Ar. 7533; 24 de octubre de 1989, Ar. 7422.

misma: «las partes firmantes del presente convenio... convienen expresamente en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial, de la norma convenida».

Salvo que se entendiera, en interpretación forzada, que el precepto convencional implicaría también la renuncia al ejercicio del derecho de huelga para pretender la modificación ante tempus del convenio por aplicación de la cláusula rebus sic stantibus; supuesto que es uno de los huelga posible que, según la STC 11/1981, de 8 de abril, no resultan excluidos pese al art. 11.c) RDLRT.

En este grupo de convenios podrían entrar también aquellos que se limitan a declarar su mutua vinculación y obligación al cumplimiento de la totalidad del convenio (88, art. 6); acogiéndose en los no regulado en el convenio colectivo «a la legislación laboral vigente», como si pudiera ser de modo distinto (100, art. 32).

Y también aquel otro (23), en cuya exposición de motivos se lee que «el presente convenio colectivo...en el cual se recogen varias de las aspiraciones de las partes, en un ejercicio conjunto de negociación y voluntad de compromiso con el fin de garantizar la paz social durante los años de vigencia del convenio».

2.3. Convenios colectivos que amplían el implícito deber de paz relativo a los conflictos de interpretación

El art. 11.c) RDLRT considera ilegales las huelgas que tengan por objeto «alterar» lo pactado en el convenio. Precisamente por no suponer alteración de lo pactado, la STC 11/1981, de 8 de abril, admite la legalidad de las huelgas que, durante la vigencia del convenio, pretendan una determinada interpretación del mismo. A este tipo de huelgas no les alcanza, pues, el deber de paz implícito en la propia negociación.

Por esta razón, cuando el convenio colectivo prevé mecanismos distintos al ejercicio del derecho de huelga para solucionar los problemas de interpretación del convenio, cabe entender que se está produciendo una explícita ampliación del deber de paz implícito.

Así ocurre cuando se señala (12, art. 36) que en cualquier cuestión que surgiese en razón de la interpretación del convenio, y una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, «cualquiera de las organizaciones firmantes del convenio solicitará la intervención de la comisión paritaria», cuyas resoluciones serán vinculantes. O cuando (64, art. 33) se establece como obligatorio el arbitraje de la comisión paritaria «para la solución de todo tipo de conflictos colectivos».

2.4. Convenios colectivos que hacen expresa referencia al derecho de huelga

Los convenios colectivos incluidos en el apartado anterior se referían a conflictos de interpretación del propio convenio, con lo que el deber de paz, aunque ampliado, quedaba circunscrito a los términos del convenio mismo.

Existen sin embargo, convenios colectivos (30, art. 8; 8, disp. ad. 5.^a; 21, art. 73; 83, art. 37) con expresa referencia a procedimientos a agotar con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga (incluidos los conflictos «que se susciten sobre los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga», según 83, art. 37), sin distinguir si la finalidad de la huelga es interpretativa del convenio, o instrumento de presión para lograr reivindicaciones sobre materias no negociadas.

De este modo, el deber de paz deja de ser relativo; sin que se transforme, sin embargo, en un deber de paz absoluto ya que los sujetos negociadores no renuncian al ejercicio del derecho de huelga de modo completo, sino que simplemente condicionan su ejercicio al agotamiento de trámites previos con vistas a lograr una solución pacífica.

Y así (30, art. 8), «al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma prioritaria y en primera instancia por la comisión paritaria..., incluido el ejercicio del derecho de huelga»; o se acuerda someter al ASEC «los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga» (83, art. 37; 21, art. 73; 8, disp. ad. 5.^a).

2.5. El deber de paz en las regulaciones de la denuncia del convenio (remisión)

El deber de paz explícito se viene entendiendo como compromisos expresos de los sujetos negociadores del convenio que tienden a su mantenimiento.

Existen, sin embargo, otras instituciones —de modo paradigmático, la denuncia del convenio— en las que no es inhabitual que los sujetos negociadores establezcan una serie de compromisos —p. ej. mantenimiento del contenido obligacional del convenio tras su denuncia, obligación de negociar en plazos concretos, etc.— que tienden también a aquella finalidad. Al tema nos referimos con posterioridad, debiendo entenderse hechas desde aquí las oportunas remisiones.

2.6. La regulación convencional de los pluses de asistencia y el derecho de huelga

Conviene tener en cuenta que la regulación de estos pluses de asistencia no se encuadran en el contenido obligacional del convenio ni forman

parte de una cláusula de paz⁸. Pese a ello se traen a colación en este momento para completar, aunque sea indirectamente, la consideración de los deberes de paz convencionales.

En algunos de los convenios colectivos consultados se regulan —con ésta o similar denominación— «pluses de asistencia» a percibir por los trabajadores si durante un período de tiempo determinado no se han producido faltas de asistencia al trabajo, siempre que no se deban a una serie de causas que el propio convenio colectivo enumera. La cuestión se plantea porque, no figurando las ausencias debidas al ejercicio del derecho de huelga entre las enumeradas (entre los convenios consultados, sólo el 71, art. 15 señala que «en las situaciones huelga legal, al producirse una suspensión del contrato de, no se procederá conforme a lo indicado en este artículo (*plus de asistencia*), sino de acuerdo a las normas aplicables a este tipo de conflictos»), el plus de asistencia podría encubrir auténticas primas antihuelga.

La postura del TS al respecto es la siguiente⁹: el convenio colectivo puede incluir junto a otras ausencias, las debidas a huelgas para regular su incidencia sobre los pluses de asistencia; pero en el supuesto de que no lo haga, una cláusula genérica del convenio del tipo «cualquiera que sea la causa de la ausencia» no puede cobijar las ausencias al trabajo debidas al ejercicio del derecho de huelga.

Por tanto, y dado que en los convenios consultados, la huelga no figura de modo expreso entre las ausencias que inciden sobre la percepción del plus (las fórmulas empleadas varían: o bien la huelga no figura entre las ausencias que no originan la pérdida del plus —55, art. 28; 57, art. 29; 102, art. 10—; o bien el plus se percibe «por día de trabajo efectivo», sin especificar más —61, art. 10; 62, art. 56—; o bien el plus se pierde si se falta al trabajo aunque la falta haya sido justificada —98, art. 20; 38, art. 34—), habrá que concluir que las ausencias debidas al ejercicio del derecho de huelga no deben tener incidencia sobre el derecho a la percepción del plus correspondiente.

⁸ STC 189/1993, de 14 de junio.

⁹ STS 19 de abril de 2004, Ar. 2863; 26 de abril de 2004, Ar. 3663.

Capítulo II

DERECHOS PARA LOS SINDICATOS FIRMANTES DEL CONVENIO

Ignacio ALBIOL MONTESINOS

En los términos del art. 85.1 ET el convenio colectivo puede regular materias referidas «al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales». El convenio colectivo resulta así instrumento normativo idóneo para el incremento del contenido adicional del derecho de libertad sindical¹.

Con incidencia cuantitativa variable según los temas afrontados, pero, en todo caso, con escasa significación global, en algunos de los convenios colectivos considerados se prevén derechos específicos para los sindicatos firmantes.

No parece que ello deba llevar a plantear temas sobre la constitucionalidad de las particulares ventajas atribuidas a estos sindicatos respecto de otros, si se tiene en cuenta la postura del TC² en punto a la posibilidad de que en materia de contenido adicional del derecho de libertad sindical cabe introducir diferencias entre sindicatos siempre que resulten justificadas.

Las ventajas que ahora se enumeran están referidas a los sindicatos firmantes del convenio; de modo que, al no estar destinadas a regir las relaciones individuales de trabajo, cabe considerarlas como formando parte del contenido obligacional del convenio, según la doctrina que propugna la división entre unas y otras materias en base a este criterio.

Sin embargo, dado que su satisfacción no corresponde a un compromiso de la contraparte negociadora sino a los concretos empresarios comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio, podría cuestionarse su inclusión en el contenido obligacional si se utiliza otro criterio. Es ésta,

¹ Así lo admite el TC en STC 132/2000, de 16 de mayo; 269/2000, de 13 de noviembre.

² P. ej. STC de 31 de marzo de 1986; de 8 de noviembre de 1987; de 21 de noviembre de 1988.

pues, una de las muchas materias que evidencian lo evanescente de la distinción entre contenido normativo y obligacional de los convenios.

1. USO PRIVILEGIADO DEL CORREO ELECTRÓNICO DE LA EMPRESA

Sabida es la postura del TS³ sobre la necesidad de consentimiento empresarial o previsión al respecto del convenio colectivo para que los sindicatos puedan hacer uso de los equipos informáticos de la empresa para difusión de información sindical.

De los convenios colectivos consultados, sólo uno de ellos (2, art. 54) prevé que los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical «a sus afiliados y secciones sindicales» a través del correo electrónico, con la limitación de que «sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas».

2. DISTRIBUCIÓN DE INFORMACIÓN

El art. 8.1.b) LOLS atribuye a «los trabajadores afiliados a un sindicato» el derecho a distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

En 21, art. 64 «los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida» fuera de horas de trabajo y sin perturbar el desarrollo del proceso productivo (En sentido similar 148, art. 43; 174, art. 67; 178, art. 24).

No hay, pues, un destinatario concreto de la información remitida (¿los trabajadores afiliados, la empresa misma?), ni tampoco una identificación del sujeto encargado de su distribución (¿la propia empresa, los trabajadores afiliados?); lo que puede inclinar a una interpretación amplia del precepto convencional, máxime si se tiene en cuenta que está referido no a cualquier sindicato firmante del convenio sino a aquel que, además de esa condición, tenga en la empresa «suficiente y apreciable afiliación». Estas últimas exigencias no figuran en 107, art. 39.

3. UTILIZACIÓN DE TABLÓN DE ANUNCIOS

El art. 8.2.a) LOLS faculta a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan presencia en el comité de empresa a utilizar un tablón de anuncios para la difusión de avisos.

³ STS de 26 de noviembre de 2001, Ar. 3270 (de 2002).

Seguramente, los sindicatos firmantes del convenio colectivo correspondiente tendrán constituida sección sindical y gozarán de una o de ambas condiciones. De modo que las previsiones que se contienen respecto de ellos en punto a la utilización del tablón de anuncios en algunos convenios colectivos (21, art. 64; 14, art. 40; 107, art. 39; 148, art. 43; 174, art. 67; 178, art. 24, que exige un mínimo de quince trabajadores en el centro de trabajo para tener derecho a tablón) —los sindicatos firmantes del convenio podrán insertar comunicaciones en el tablón— no añaden nada a las previsiones legales; salvo que se trate de sindicatos que carezcan de alguna de aquellas exigencias, o de sindicatos que, reuniéndolas, decidan insertar la comunicación directamente sin el intermedio de la sección sindical.

En cualquier caso, dos de los convenios colectivos (21 y 14) exigen dirigir copia del escrito a insertar en el tablón a la dirección del centro, si bien puntualizando que «sin que ello suponga trámite de autorización».

4. CELEBRACIÓN DE ASAMBLEAS

El derecho de convocar asambleas abiertas a todos los trabajadores lo refiere el art. 77 a determinados sujetos entre los que no figuran los sindicatos. Las reuniones mencionadas en el art. 8 LOLS no son abiertas sino referidas a los afiliados al sindicato correspondiente⁴. Por ello el derecho arbitrado en uno de los convenios consultados (37, art. 34; 178, art. 23) es algo distinto de ambas posibilidades legales.

En efecto, «las centrales sindicales... firmantes de este convenio podrán convocar asambleas en las empresas del sector para las elecciones sindicales. Estas asambleas se solicitarán al empresario con dos días de antelación y se celebrarán en el lugar y hora que no interrumpen el proceso productivo».

Sin duda, tanto por la utilización de la expresión «asambleas», como por el motivo de su convocatoria —elecciones «sindicales»—, se trata de reuniones abiertas a todos los trabajadores de la empresa. Y el hecho de tener que solicitarse del empresario, implican que será éste quien deberá facilitar el local oportuno.

No queda claro en el texto del convenio si el empresario —al que se «solicita» la asamblea— debe acceder o puede negarse a su celebración. Aunque lo más lógico es entender que, dada la finalidad de la asamblea, el empresario debe acceder salvo que exista causa muy justificada para ello.

5. DERECHOS DE INFORMACIÓN PASIVA PARA LOS SINDICATOS FIRMANTES DEL CONVENIO

En el ET y en la LOLS se prevén una serie de materias sobre las que el empresario tiene el deber de informar a la representación unitaria y a los delegados sindicales.

⁴ STC 168/1996, de 29 de octubre.

5.1. Relación de trabajadores fijos

En algunos pocos convenios colectivos de los examinados se amplían los sujetos destinatarios de este derecho de información al incluirse a los sindicatos firmantes del convenio entre aquellos que deben recibirla, aunque circunscrita a materias específicas, esencialmente la relativa la relación de personal fijo de la empresa correspondiente; y que aparece estrechamente relacionada con el nivel de cumplimiento empresarial de los porcentajes de empleo fijo que se establecen en el convenio colectivo correspondiente.

Efectivamente, en tres de estos convenios (24; 26; 59), la empresa debe entregar las relaciones de trabajadores fijos bien «a los sindicatos firmantes del presente convenio» (24, art. 13); bien a una comisión mixta empresa-trabajadores que, por lo que a estos últimos respecta, esta integrada por un trabajador por sindicato firmante del convenio (26, art. 32); bien a «los representantes designados por las centrales sindicales que componen la comisión paritaria de este convenio» (en la que obviamente se integran los sindicatos firmantes, 59, art. 35).

Como se señalaba antes, la finalidad de la entrega de esta documentación suele aparecer conectada con la vigilancia sobre el cumplimiento empresarial de los porcentajes de personal fijo que se establece en el convenio. Y así, la comisión mixta establecida (26, art. 32) comprobará dicho cumplimiento «con las más amplias facultades que en derecho puedan existir».

Y, a efectos de garantizar el cumplimiento empresarial de este derecho de información a los sindicatos firmantes del convenio, en uno de ellos (59, art. 35) se señala expresamente que «el incumplimiento por parte de las empresas....tendrá la consideración de trasgresión del derecho de información a los efectos de lo dispuesto en el art. 7.7» de la LISOS. Prescripción que, sin embargo, parece de dudosa legalidad y, seguramente, desconocedora del principio de legalidad y tipicidad de las infracciones administrativas (art. 25 CE). Y ello porque, si bien el art. 7.7 LISOS se refiere a la trasgresión de los derechos de información que estuviesen «convencionalmente establecidos», refiere la información a la que haya que facilitar a los delegados sindicales y a «los representantes de los trabajadores»; expresión utilizada por la legislación laboral como referida la representación unitaria y que no parece extensible a los sindicatos firmantes del convenio.

5.2. Conocimiento de documentación en caso de subrogación empresarial

Los convenios colectivos referidos a sectores en los que el modo habitual de producción reviste la forma de contrata, contienen una particularizada regulación de los supuestos de sucesión de contratistas, entre la que

figura la obligación de la empresa saliente de redactar un documento en el que conste de modo pormenorizado la liquidación salarial que se haga a los trabajadores.

Según uno de esos convenios (30, art. 9.5), «copia de dicho documento será entregada a los sindicatos más representativos del centro de trabajo afectado o en caso de no haber afiliación, a los sindicatos firmantes del convenio». La previsión convencional es realista en cuanto que los sujetos negociadores del convenio parten del escaso nivel de afiliación sindical de los trabajadores del sector.

6. FUNCIONES ATRIBUIDAS A LOS SINDICATOS FIRMANTES DEL CONVENIO CUANDO NO EXISTAN REPRESENTANTES DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Existen convenios colectivos que prevén el supuesto de que en empresas afectadas por el mismo no existan representantes de los trabajadores. Para cubrir este vacío se acude a los sindicatos firmantes del convenio. Y ello de un modo genérico, o solamente a efectos de determinadas materias.

Así, de modo genérico se señala (99, art. 110) que «se entiende por representantes de los trabajadores a... las federaciones de los sindicatos firmantes del presente convenio y sus organizaciones del mismo ámbito de la empresa o grupo de empresas de que se trate, en el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores en la empresa».

Más habitual, por el contrario, es prever la supletoriedad de los sindicatos firmantes en defecto de representación de trabajadores para materias concretas. Y así, para la entrega del cuadro horario de la empresa (68, art. 29); o para la entrega de la solicitud de descuelgue salarial (1, art. 44; 38, art. 50), modalizada en otros convenios (4, disp. final 3.^a; 77, art. 22; 90, art. 31; 91, art. 30; 100, art. 15) por su entrega a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En otros convenios colectivos (1, art. 20; 233, art. 1) se señala que en la firma del finiquito, el trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del convenio.

7. CREACIÓN DE UNA COMISIÓN SINDICAL.

Uno de los convenios consultados (21, art. 59), además de las previsiones que contiene respecto de las representaciones unitaria y sindical, posibilita también la constitución de una denominada Comisión sindical integrada por miembros designados por los sindicatos firmantes del convenio.

Dicha comisión se constituye a nivel de empresa «donde exista una dispersión de centros en diversas provincias»; y con la finalidad de estudiar, plantear y proponer soluciones al Comité intercentros en materias que excedan de las competencias de los comités de centro o delegados de personal, «por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa y que por ello deban ser tratadas con carácter general». La función del comité intercentros es, entonces, la de «servir de resolución» (21, art. 61) a las propuestas de resolución recibidas de la comisión sindical. De algún modo, entonces, la actuación del comité intercentros parece que puede quedar mediatizada por la propia comisión sindical. Comisión sindical que, a efectos de conocimiento del grado de cumplimiento por las empresas de los compromisos de empleo estable que se establecen en el convenio, queda equiparada al comité intercentros en cuanto a la información a recibir (21, disp. trans. 8.^a).

8. DERECHOS ATRIBUIDOS A LOS SINDICATOS FIRMANTES DEL CONVENIO EN MATERIAS CONCRETAS

Aparte que los sindicatos firmantes puedan participar en órganos en materia de seguridad y salud laborales que el propio convenio crea y respecto de los que queda hecha la remisión al apartado correspondiente, hay dos convenios colectivos que atribuyen derechos a aquellos sindicatos en materias concretas.

Así (108, art. 10), «las organizaciones sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, de conformidad con la legislación vigente».

La redacción genérica del precepto —participación en todas las instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo— parece hacer posible referirlo tanto a los supuestos de movilidad funcional ordinaria y/o excepcional, como a traslados y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Lo que no se aclara es el nivel de participación de los sindicatos firmantes. Pero si lo pretendido es asegurar la presencia de aquellos sindicatos en la toma de decisiones —junto, en su caso, con la representación unitaria o sindical en aquellos supuestos en que sea precisa—, habrá que concluir que su intensidad tendrá que ser la misma —simple información o participación en período de consultas y en eventuales toma de acuerdos— que la prevista para los representantes de los trabajadores.

En otro convenio colectivo (49, art. 40) se crea una bolsa de trabajo por centro de trabajo en cuya gestión participarán los sindicatos firmantes del convenio junto con los representantes de los trabajadores.

9. CRÉDITO DE HORAS Y TIEMPO DE REUNIONES

9.1. Suplemento de crédito de horas para los sindicatos firmantes del convenio

Sin perjuicio de lo que pueda disponer el convenio colectivo aplicable, el art. 68.c) ET establece un mínimo de horas mensuales retribuidas para que los representantes de los trabajadores —unitarios y sindicales— puedan ejercer su función representativa.

En algún convenio de los consultados (10, art. 53) se arbitra un «crédito de suplementario» para cada uno de los sindicatos firmantes del convenio a utilizar por el trabajador o trabajadores (como máximo dos, en cuyo caso se repartirán dichas horas entre ambos) que designe cada sindicato.

No es preciso que los trabajadores designados sean representantes unitarios; de modo que, habrá que interpretar, las horas suplementarias se añadirán a las que legalmente les correspondan si gozan de aquella condición.

No se señala quien es el sujeto que debe retribuir esas horas suplementarias, siendo posibles dos interpretaciones: o la empresa que emplee a los trabajadores designados por cada sindicato; o, lo que parece más lógico, dado que la finalidad del suplemento de horas no parece ser la representación de los intereses de los trabajadores de una sola empresa, la asociación empresarial firmante del convenio (en el caso, la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito), a la que los sindicatos deberán comunicar quienes son los trabajadores designados. Cosa distinta es que la retribución inmediata se pudiese hacer por la empresa concreta y repercutirla posteriormente a la asociación empresarial.

9.2. Tiempo empleado en reuniones

9.2.1. *Tiempo empleado en la negociación del convenio*

En base a lo dispuesto en el art. 9.2 LOLS, existe un crédito adicional de horas retribuidas para que los trabajadores representantes sindicales puedan participar adecuadamente en las labores de negociación del convenio. Las horas serán retribuidas por las empresas que los empleen.

La previsión legal se repite en alguno de los convenios consultados (2, art. 53; 192, art. 38).

9.2.2. *Tiempo empleado en reuniones de comisiones creadas en el propio convenio.*

No existe ninguna previsión legal respecto a permisos retribuidos para participar en reuniones de las comisiones creadas por el propio convenio, in-

cludidas las reuniones de la comisión mixta contemplada en el art. 85 ET. Algunos convenios colectivos, sin embargo, afrontan el tema del modo siguiente.

- las horas empleadas en reuniones de la comisión mixta, no computan dentro del crédito de horas de representación (98, art. 11; 99, art. 21; 192, art. 38);
- su retribución corresponde a las empresas que empleen a los trabajadores integrantes de dicha comisión (98, art. 11; 99, art. 21; 192, art. 38);
- se establece, sin embargo, la siguiente matización (98, art. 11): si se trata de asuntos generales que afecten a la totalidad de empresas, se abonarán por la asociación empresarial firmante del convenio; si afectan a una sola empresa, será ésta quien las abone. En caso de duda, resolverá la propia comisión paritaria.

En otro convenio (96, art. 6; en sentido similar 228, art. 11) la regla es más simple: «las empresas que soliciten la actuación de la comisión paritaria pagarán las horas invertidas por los representantes del personal que hayan actuado en dicha comisión».

Parece, por tanto, que cuando sea una empresa las que haya de abonar las horas, éstas serán las referidas a la totalidad de los trabajadores integrantes de la comisión, aunque no sean trabajadores de la empresa en cuestión.

En el caso de 212, art. 38, se fija la cantidad de 150 euros a abonar por el empresario que solicite la intervención de la comisión paritaria, salvo que se trate de afiliado a la asociación empresarial firmante del convenio. Y, en cuanto a las horas empleadas en reuniones de comisiones creadas en el propio convenio, algunos de ellos (2, art. 53; 98, art. 11; 99, art. 21) señalan que no computarán dentro del crédito de horas en la empresa, y tendrán la condición de retribuidas; puntualizándose en algún convenio (174, art. 65) que la retribución con cargo a la empresa que los tenga empleados lo será «aunque la empresa no esté afectada por los temas a tratar».

9.2.3. *Tiempo empleado en funciones de representación específicas*

El crédito de horas arbitrado legalmente es para emplearlo en el «ejercicio de las funciones de representación» en términos amplios y a retribuir por la empresa que emplee al representante.

En algún convenio colectivo, sin embargo (1, art. 39), se prevé que si las horas empleadas por los «representantes sindicales» (*la expresión no parece emplearse en sentido técnico dado que se utiliza en un precepto del convenio que comprende a los dos tipos de representantes, unitarios y sindicales*) se emplean ante organismos del sector y en representación del propio sector, «serán abonadas por las representaciones empresariales del sector, firmantes del presente convenio».

10. DESCUENTO EMPRESARIAL DE CUOTAS SINDICALES Y SINDICATOS FIRMANTES DEL CONVENIO

El descuento empresarial de cuotas sindicales está previsto en el art. 11.2 LOLS para todos los sindicatos, siendo muchos convenios colectivos los que contienen previsiones al respecto.

Lo que importa, en este momento, es poner de relieve como entre los convenios consultados, existen algunos con previsiones sobre el descuento de cuota sindical referido sólo a los sindicatos firmantes; lo que, si tratase de erigirse en regla general y única, carecería de cobertura legal.

De este modo se dispone (11, disp. ad. 2.^a) que «a requerimiento de las centrales o sindicatos que suscriben el presente convenio, las empresas de más de 250 trabajadores», descontarán la cuota sindical de los afiliados a aquellos, previa conformidad de los mismos.; o que el descuento se efectuará «a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio» (35, art. 50).

11. EL CANON DE NEGOCIACIÓN

El art. 11.1 LOLS posibilita al convenio colectivo para establecer con bastante libertad un canon a satisfacer por los trabajadores incluidos en su ámbito, y con destino a satisfacer económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora. El tema se halla considerado, a su vez, en la STS 188/1985.

De la regulación que se hace del tema en los convenios consultados se extraen las líneas siguientes.

- Algún convenio colectivo (81, art. 35; 424, art. 30) se refiere al canon de negociación únicamente para remitir el tema a las decisiones que la comisión paritaria pueda tomar al respecto.
- El importe de dicho canon se fija de modo concreto en el propio convenio (45, art. 44; 96, art. 45; 99, art. 115; 108, art. 47; 91, art. 68; 142, art. 39; 117, art. 50; 124, disp. final; 181, ad. 1.^a. En 99, art. 115, el descuento se efectúa una sola vez pero dentro de los primeros sesenta días desde la publicación del convenio; algo similar en 181, ad. 1.^a); previéndose en algunos (45, art. 44; 108, art. 47) que el descuento se efectúe durante todos los años de vigencia del convenio. Mientras que en otro (13, art. 62), serán las centrales sindicales negociadoras del convenio las que se dirijan a la asociación empresarial contraparte comunicándole el importe del canon; para que ésta, a su vez, se dirija a las empresas asociadas (*¿y en las no asociadas?*) para que efectúen el descuento correspondiente. En otro convenio (151, art. 52) el importe del canon por negociación se fi-

jará por los sindicatos integrados en la comisión negociadora del convenio.

- Por ser exigencia legal, en los convenios colectivos suele constar la necesidad de contar con la voluntad del concreto trabajador. Lo que puede hacerse exigiendo la constancia escrita de su conformidad previamente al descuento (13, art. 62; 96, art. 45; 99, art. 115; 108, art. 47; 91, art. 68; 273, disp. especial; 124, disp. final; 283, disp. especial; 288, art. 77; 181, ad. 1.^a; 117, art. 50, donde la voluntad expresa del trabajador al descuento debe efectuarse dentro del plazo de un mes desde la firma o publicación del convenio); o efectuándose el descuento salvo renuncia expresa del trabajador (45, art. 44. En este convenio se responsabiliza a las empresas y a las organizaciones empresariales ante los sindicatos firmantes del convenio de las cantidades que proceda detraer en función del número de renunciaciones habidas en cada empresa), o su disconformidad (142, art. 39).
- En punto a los criterios de reparto, o bien no se fijan en el propio convenio (45, art. 44; 108, art. 47; 181, ad. 1.^a), dejándose a la decisión de la comisión mixta (45, art. 44); o se fija la distribución de su importe entre las organizaciones sindicales «en proporción al número de representantes en la comisión negociadora» (13, art. 62; 96, art. 45; 99, art. 115; 288, art. 77); o se distribuye al 50% entre las dos centrales negociadoras (91, art. 68).

Los convenios colectivos anteriores se refieren al canon a satisfacer por los trabajadores y a percibir por los sindicatos firmantes del convenio dentro de las previsiones de la LOLS. No puede por ello dejar de citarse algún convenio (53, art. 46; 159, art. 32; 181, ad. 1.^a) que regula un cánón de cuantía concreta, por trabajador y año de vigencia del convenio, pero a satisfacer por las empresas incluidas en su ámbito funcional, y a repartir entre las empresas y asociaciones empresariales en proporción a la representación que ostenten en la parte empresarial de la comisión negociadora.

Capítulo III

CLÁUSULAS DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Ignacio ALBIOL MONTESINOS

1. LA POSTURA JURISPRUDENCIAL Y SUS CONSECUENCIAS GENERALES

De modo prácticamente unánime, los convenios colectivos suelen incluir las denominadas «cláusulas de indivisibilidad del convenio colectivo» o de «vinculación a la totalidad», para determinar los efectos que sobre el convenio mismo —considerado expresamente «como un todo orgánico e indivisible»— pueden tener decisiones judiciales que anulen o invaliden alguna de sus cláusulas.

La fórmula habitualmente utilizada es la siguiente: «siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos».

1.1. La postura jurisprudencial inicial

La justificación de cláusulas de este tipo se busca en el denominado equilibrio interno del convenio y en la reciprocidad de las prestaciones y contraprestaciones establecidas en el mismo; tema al que algunos convenios colectivos hacen expresa referencia¹ y que encontró, a su vez, acogida

¹ P. ej. Empresas de Trabajo temporal —«se considerará que se ha producido una ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas»—; FERRALLA —«aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren»—; Empresas de seguros —«a efectos de mantener el equilibrio del conjunto existente»—.

en alguna STS: «no cabe ignorar, sin embargo, el origen contractual del convenio y que éste, como por ello se explica, manifiesta un complicado equilibrio entre posturas que atienden intereses contrapuestos; de ahí que sea necesario su consideración unitaria, pues es el convenio en su conjunto el que refleja dicho equilibrio, el cual puede ceder mediante anulación referida sólo a alguna de sus cláusulas, teniendo en cuenta que su eventual eliminación pondría en entredicho la reciprocidad de intereses que ha logrado compaginar, cohonestándolos».

1.2. La STS de 22 de septiembre de 1998

La doctrina del equilibrio interno del convenio y la consecuencia de que la nulidad parcial del convenio deba llevar aparejada la nulidad de todo el convenio quiebra a partir de la STS de 22 de septiembre de 1998² por una serie de razones:

- admitido que, efectivamente, el convenio colectivo es producto de un interno equilibrio de lo negociado, este equilibrio interno ha de entenderse construido por todas las cláusulas del mismo que respeten las normas legales de derecho necesario, sin que puedan computarse a tal efecto las cláusulas que lo vulneran;
- entender que la nulidad parcial de un convenio colectivo debe llevar aparejada su nulidad total «otorga al convenio colectivo una desmesurada protección, casi inmunidad, frente a las impugnaciones parciales del mismo»; comportando «un cúmulo de perjuicios e inconvenientes para todos aquellos comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo, en especial para los trabajadores que pierden los derechos y ventajas que tal convenio les había reconocido». Con la consecuencia de que una interpretación tan rígida de una cláusula de vinculación a la totalidad «supone abrir un portillo para vulnerar el principio de legalidad..., y además constituye un fuerte obstáculo para la plena vigencia del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva».

Consecuente con lo anterior, la interpretación adecuada de las cláusulas convencionales de vinculación a la totalidad «ni puede impedir las impugnaciones parciales..., ni obliga a que las consecuencias de tales impugnaciones tengan que pasar necesariamente, si prosperan, por la nulidad de todo el correspondiente convenio..., puesto que la consecuencia normal o propia de tal estimación será únicamente la declaración de nulidad o de la ine-

² STS de 22 de septiembre de 1998, Ar. 7576; STS de 3 de noviembre de 2000, u.d., Ar. 8411.

ficacia de dicho artículo o artículos concretos del convenio que fueron objeto de tal impugnación».

Sentada esta doctrina, el propio TS resalta que ello «no significa que tales cláusulas de sometimiento a la totalidad del convenio carezcan de contenido y efectos, ni que se trate de disposiciones inoperantes o inútiles... Sin duda, la consecuencia más importante que se deriva de tales cláusulas..., es la de otorgar a las partes que han intervenido legítimamente en la negociación del mismo la facultad de exigir a las demás partes la renegociación del mismo..., (de modo que) el convenio que surja de esa nueva negociación (o quizás mejor de esa renegociación) sustituirá al anterior que contenía los artículos anulados por la autoridad judicial, desde el momento en que en relación a él se haya logrado el acuerdo pertinente... Pero debe destacarse que aquel convenio anterior, como conjunto, no pierde eficacia ni queda sin vigor por el hecho de que una sentencia judicial prive de validez a alguno o algunos de sus artículos, ni tampoco por el hecho de que se inicie la renegociación a que se acaba de aludir, su pérdida de vigor y fuerza vinculantes sólo se producirá desde la fecha de puesta en observancia del nuevo convenio, fruto de esa negociación».

1.3. Consecuencias y puntos críticos

A la vista de la doctrina expuesta, hay una primera conclusión que parece clara: dado que la nulidad parcial de un convenio no implica la nulidad de todo el convenio, resultan totalmente ineficaces las cláusulas de convenio de vinculación a la totalidad que imponen, sin más, la solución drástica contraria; y, seguramente también la de aquellas que, aunque remiten a un órgano determinado el ajuste o la rectificación de lo negociado, señalan que mientras tanto quedará en suspenso la entrada en vigor del propio convenio.

Y ello con independencia de que la declaración de nulidad parcial del convenio sea consecuencia de un proceso de impugnación abstracta del mismo para que el sólo están legitimados sujetos colectivos, teniendo la sentencia efectos erga omnes³, como de un proceso ordinario que resuelva la impugnación de actos concretos de aplicación del convenio, y en el que la reparación de la lesión «pueda llevar aparejada en su caso, la valoración de la nulidad de alguna cláusula del convenio»⁴, aunque la sentencia no tenga eficacia

³ El TC considera correcta la legitimación colectiva en este tipo de procesos, no sólo por el efecto erga omnes de la sentencia, sino también por la llamada «promoción de la estabilidad del convenio, evitando abrir vías que faciliten posturas obstruccionistas de la aplicación de la norma, u otras razones de orden práctico como la falta de idoneidad de un proceso individual para que en él aflore el conjunto de contrapartidas que está en la base de todo convenio», STC 477/1988, de 21 de marzo, 65/1988, de 13 de abril; 124/1988, de 23 de junio; 145/1991, de 1 de julio; 81/1990, de mayo.

⁴ STC 124/1988, de 23 de junio.

erga omnes. Y es que, como luego se señala, en muchos convenios colectivos, las consecuencias de la nulidad parcial del convenio colectivo no distinguen entre impugnaciones abstractas del mismo o impugnaciones de actos concretos de aplicación, sino que parte de la declaración de la nulidad de alguna de sus cláusulas por la autoridad judicial con independencia del proceso llevado a cabo.

La cuestión surge, sin embargo, de la operatividad que a las cláusulas de vinculación a la totalidad señala la STS citada para los supuestos de declaración judicial de nulidad parcial del convenio: «otorgar a las partes que han intervenido legítimamente en la negociación del mismo la facultad de exigir a las demás partes la renegociación del mismo en términos análogos similares a los que fija el art. 89.1 ET, pues tal exigencia impone a las otras partes el deber de negociar que este precepto prescribe».

Esta conclusión, aún sin tener una clara apoyatura legal, no dejaría de ser admisible desde la perspectiva de la conservación del negocio —el convenio colectivo parcialmente nulo—, siempre que se interpretara restrictivamente: reducir la renegociación a las cláusulas del convenio anuladas y a las válidas directamente relacionadas con aquellas dentro de lo que sea el equilibrio de lo negociado; referir la renegociación a los mismos sujetos que intervinieron en la negociación inicial; y excluir de esta renegociación las materias relacionadas con el ámbito temporal del convenio —a salvo, claro está, que fuesen éstas las afectadas directamente o indirectamente por la declaración de nulidad parcial—.

Como luego se señala, esta postura restrictiva es la adoptada en algunos convenios. Sin embargo, es más numeroso el grupo de los que deciden por la negociación del convenio en su integridad, bien como medida inmediata y única, bien como recurso posterior a haberse agotado una instancia anterior. En todos los casos, además, la legitimación para negociar el nuevo convenio queda referida en estos convenios de modo expreso o implícito a los que negociaron el convenio declarado parcialmente nulo.

Que se pueda negociar el convenio en su totalidad cabe perfectamente dentro de la doctrina del TS citada que, en ningún momento, restringe la renegociación a las cláusulas declaradas nulas. Por el contrario, la Sentencia se refiere en varias ocasiones «al convenio que surja de esa nueva negociación... (que) sustituirá al anterior que contenía los artículos anulados».

Más dudoso, en cambio, es que ese nuevo convenio pueda ser negociado solamente por los sujetos que negociaron el anulado parcialmente. Y es que, aunque en la STS se habla reiteradamente de «renegociación» —lo que parece remitir a los sujetos negociadores iniciales—, no es menos cierto que también se señala que el convenio que surja de esa renegociación sustituirá al anterior «desde el momento en que en relación a él se haya logrado el acuerdo pertinente de conformidad con lo que establecen los arts. 87, 88, 89 y 90 del ET» —lo que implica que la negociación del nuevo con-

venio debe estar abierta a sujetos que pudieron no estar presentes en la negociación del parcialmente anulado—. Si ello es así, no dejan de plantear serios problemas de legalidad las cláusulas de vinculación a la totalidad en las que la nueva negociación se limita a los sujetos negociadores del convenio parcialmente anulado.

Surgen, además cuestiones colaterales. Y así, si «el convenio anterior, como conjunto, no pierde eficacia ni queda en vigor... por el hecho de que se inicie la renegociación a que se acaba de aludir; su pérdida de vigor y fuerza vinculantes sólo se producirá desde la fecha de puesta en observancia del nuevo convenio, fruto de esa negociación»⁵, cabe decir que, por vía de Sentencia, se está introduciendo un supuesto de denuncia que no tiene cobijo legal. Con la cuestión adicional de la suerte del deber de paz relativo implícito en el convenio anterior para aquellos sujetos que lo hubiesen negociado y que participan también en la negociación del nuevo; y, en general, con la legalidad o no de las huelgas de apoyo a la negociación del nuevo convenio estando aún vigente el convenio anterior.

Quiérase decir con todo ello que, si se admite el equilibrio interno del convenio, parece más lógica la postura jurisprudencial primitiva según la que la nulidad parcial del convenio debía llevar aparejada la nulidad de todo el convenio, con la consiguiente prórroga del contenido normativo del convenio al que pretendía sustituir. Y si se admite la nulidad parcial, que lo sea sin ulteriores efectos sobre la posibilidad de nuevas negociaciones inmediatas sobre todo lo negociado. Y ello sin tener que olvidar necesariamente el equilibrio interno del convenio, ya que como dice la STS tan citada, en el mismo no pueden computarse las cláusulas del convenio que violen normas de derecho necesario, de modo que no pueden hacerse valer para revisar lo pactado, dentro de la regla general del art. 6 C.C. de que las ignorancias de las Leyes no exime de su cumplimiento.

De otro lado, es obvio recordarlo, cabe la declaración judicial de nulidad parcial de un convenio colectivo. Sus consecuencias naturales son las expuestas en un obiter dicta del TS en unificación de doctrina⁶: el éxito de la acción impugnatoria por ilegalidad del convenio «lleva aparejada la sustitución de dicha norma por la que sea el resultado del fallo judicial, como se refleja en el art. 164.3 LPL al proveer la comunicación del fallo a la Autoridad laboral correspondiente, así como, en su caso, la publicación oficial de dicho fallo en los mismos términos en que hubiera sido publicada la norma afectada por el pronunciamiento, pues la nueva redacción sustituiría a la impugnada si la demanda alcanza éxito».

De aquí, seguramente, no deberían pasar las cosas. Y es que, si el convenio colectivo es una norma jurídica, la declaración de ilegalidad de par-

⁵ STS de 22 de septiembre de 1998, Ar. 7576; STS de 3 de noviembre de 2000, u.d., Ar. 8411.

⁶ STS de 24 de diciembre de 1997, u.d., Ar. 445.

te del mismo debería tener las mismas consecuencias que la declaración de nulidad de preceptos tiene en las normas estatales, que continúan vigentes en el resto aunque todo su articulado sea también producto de un equilibrio.

En todo caso, y si por el distinto modo de producción de las normas colectivas quisieran vincularse efectos negociadores adicionales a su nulidad parcial, sólo parecen admisibles en el actual estadio legislativo desde la perspectiva restrictiva más arriba señalada. Pero, incluso en este caso, con precauciones. Porque una cosa es «reajustar» el contenido del convenio a los resultados de una declaración judicial de nulidad parcial del mismo, caso que podría asimilarse a los actos de administración del convenio a realizar por los mismos sujetos que intervinieron en su negociación inicial a través de la comisión paritaria o del procedimiento que se hubiese previsto en el propio convenio; y, en cualquier caso, sin posibilidad legal de recurrir a una huelga de apoyo en esta tarea de ajuste, dado que existe un convenio colectivo vigente, con el consiguiente deber de paz implícito. Y otra muy distinta «renegociar» parcialmente lo anulado más las cláusulas conexas; supuesto que difícilmente encaja entre las competencias de las comisiones paritarias, en cuanto que los actos de administración del convenio según señala reiteradamente el TS⁷, no deben implicar «competencias de renegociación —en cuyo caso habrá de estarse a las reglas del Título III ET—».

En ese segundo caso, y partiendo de la base de que lo anulado no existe legalmente como negociado, no entraría en juego el supuesto de ilegalidad de huelgas del art. 11 c) del RDLRT en cuanto que no tendría por objeto «alterar lo pactado» en convenio colectivo, sino que estaría referido a materia no negociada. Pero, en todo caso, abierta la renegociación a todos los sujetos con la legitimación inicial ex art. 87 ET y no sólo a los sujetos que resultaron ser los negociadores del convenio parcialmente anulado.

Y es que, en el fondo, lo que está en cuestión no es solamente la oportunidad sino también la legalidad de la mayoría de cláusulas de vinculación a la totalidad que figuran en la negociación colectiva.

2. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LAS CLÁUSULAS DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Con todas estas precauciones se pasa a exponer la regulación que hacen los convenios colectivos consultados de las cláusulas de vinculación a la totalidad.

⁷ STS de 10 de febrero de 1992, Ar. 1140. Ver, entre otras, 16 de mayo de 1994, Ar. 4202; 15 de diciembre de 1994, Ar. 10097; 21 de diciembre de 1994, Ar. 10346; 29 de abril de 1997, Ar. 3554.

2.1. Sujetos de los que puede provenir la declaración de nulidad total o parcial de lo convenido

En la mayoría de convenios colectivos, junto a la autoridad judicial, se señala también a la autoridad laboral como sujeto del que puede provenir la declaración de nulidad —total o parcial— del convenio colectivo.

Obvio es señalar, que en la vigente regulación de la negociación colectiva, la autoridad laboral debe limitarse a dirigirse a la autoridad judicial —la única que podrá adoptar las medidas oportunas— en el supuesto de que aquella estimase que el convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros. Así parece ocurrir en algún convenio (134, art. 10) cuando señala que deberá someterse a reconsideración la totalidad del convenio «en el supuesto de que la autoridad laborales estimase que algún punto del convenio conculca la legalidad vigente», o que la autoridad laboral «impugnase alguna de sus cláusulas» (209, art. 5).

Pero, en la generalidad de los casos, las referencias de los convenios a la autoridad laboral sólo cabe explicarla, pues, por resabios del anterior régimen jurídico en materia de negociación colectiva, de cuyo peso aún no han acabado de desprenderse los sujetos negociadores. Mucho más en algún convenio colectivo (56, art. 7; 62, art. 7; 167, art. 5) en el que la autoridad laboral es la única mencionada, sin referencias alguna a la judicial; o cuando se señala expresamente (152, disp. ad. 1.^a; 164, art. 7; 189, art. 33) que implicará la invalidación total e inmediata del convenio «su no homologación».

Ello no obsta para que existan también convenios colectivos en que sea la jurisdicción laboral como la única que puede declarar la nulidad del convenio (p.ej. 169, art. 7; 170, art. 10; 171, art. 20; 163, art. 10; 121, art. 9; 177, art. 7; 178, art. 4; 179, art. 7; 193, art. 3)

2.2. Momento en el que puede producirse la declaración de nulidad del convenio

La fórmula habitual en los convenios colectivos es referirse, sin más, a la declaración de nulidad del convenio, sin especificar si la misma se produce antes o después del registro y publicación del convenio, pudiendo comprender, en consecuencia, a cualquiera de ellos.

Lo que no obsta para que la fórmula empleada en algún convenio pueda hacer pensar que los negociadores están pensando en la fase anterior al registro y publicación. Así, por ejemplo, 58, art. 6 —«...en el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competentes...objetare o invalidase alguno de los pactos...»—; o en 107, art. 9 y 110, art. 10 —«si la autoridad laboral o jurisdiccional estimase que este convenio o parte de él conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros...»—; o en 154, art. 6, 162, art. 6 —«en el supuesto de que la autoridad laboral estimara que

el convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiese oficio a la jurisdicción competente...»—.

De modo expreso, en algún convenio (173, disp. final 3.^a) se señala que «el convenio se entenderá automáticamente rescindido y sujeto a revisión si no fuera registrado en su integridad».

Tampoco se suele señalar si la declaración de nulidad ha de provenir como consecuencia de actos de impugnación abstracta del convenio, o también quedan incluidas las que se produzcan como consecuencia de la impugnación de actos concretos de aplicación.

Ello no obsta para que en algún convenio colectivo se incluyan expresamente ambos supuestos: 33, art. 5 —«...decisión judicial en conflicto individual o colectivo de trabajo»—; 48, art. 8 —«...por sentencia firme (*sin especificación de su carácter individual o colectiva*) de la jurisdicción competente»— o 111, art. 7 —«...a instancia de la autoridad laboral de cualquiera de los afectados» (*lo que permite incluir las impugnaciones individuales de los trabajadores*)—; 418, art. 9, declaración de nulidad «por vía judicial o a través de cualquier otro procedimiento alternativo de solución de conflictos».

2.3. Los efectos de la declaración de la nulidad parcial del convenio. La ineficacia total de lo convenido

a) La mayoría de los convenios consultados aparejan a la declaración de nulidad parcial del convenio el efecto de su nulidad total, sin más; o señalan que, junto a la anterior consecuencia, el convenio será revisado en su totalidad, sin que pueda surtir efectos parcialmente (1, art. 6; 3, art. 5; 12, art. 40; 15, art. 6; 23, art. 7; 37, disp. final 4.^a; 56, art. 7; 58, art. 6; 62, art. 7; A63, art. 5; 68, art. 3; 99, art. 16; 105, art. 7; 108, art. 6; 111, art. 7; 140, art. 10; 145, art. 10; 147, art. 5; 152, disp. ad. 1.^a; 164, art. 7; 169 art. 7; 116, art. 5; 162, art. 10; 300, art. 4; 316, art. 31; 317, art. 4; 322, art. 5; 323, art. 6; 326, art. 6; 329, art. 11; 400, art. 8; 121, art. 9; 127, art. 26; 134, art. 10; 209, art. 43; 177, art. 7; 178, art. 4; 187, art. 27; 189, art. 32; 193, art. 3; 199, art. 5; 200, art. 5; 202, art. 6).

En algún otro caso (p. ej. 280, art. 4), la declaración de nulidad parcial del convenio se equipara a una denuncia del mismo; lo que remite a las consecuencias de una situación de este tipo y que luego se consideran,

b) En otros casos, sin embargo, la consecuencia de la ineficacia total del convenio no es automática, sino que resulta facultativa, tras una apreciación de la incidencia de la nulidad de alguna de las cláusulas del convenio efectuada por la autoridad judicial sobre la totalidad del convenio mismo (así, por ejemplo en 303, art. 9, o en 227, art. 5: «...las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo»; o 151, art. 10, 170, art. 10, 171, art. 20, 179, art. 7 «las partes signatarias se compro-

meten a reunirse... al objeto de resolver el problema planteado». Dentro de este grupo podrían incluirse los convenios que se refieren a la declaración de nulidad «de alguno de los pactos esenciales del convenio», 163, art. 10). Correspondiendo dicha apreciación a:

- las partes firmantes del convenio. En este sentido 64, art. 5 —«ambas representaciones... podrán considerar el convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos», o que la declaración de nulidad parcial ha desvirtuado el contenido del convenio (7, acuerdo 4; 227, art. 5; 163, art. 10); o es cualquiera de las partes firmantes la que debe solicitar la intervención de la comisión negociadora (48, art. 8; en sentido parecido, 123, art. 35; 199, art. 5; 200, art. 5)—;
- la comisión paritaria: 88, art. 6 —«...la comisión paritaria deberá reunirse y considerar..., manteniendo la vigencia del resto del convenio, o rescindiendo el mismo...»; o bien, la comisión paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas, procediéndose a una nueva negociación en caso de no lograrse acuerdo (6, art. 6; 12, art. 40)—;
- o a la comisión negociadora: 104, art. 4 —«...la comisión negociadora se deberá reunir para considerar si...» (en sentido similar, 107, art. 7; 110, art. 10; 414, art. 58; 421, disp. ad. 1.ª; 416, art. 55; 417, art. 6; 419, disp. ad. 1.ª; 446, art. 9; 466, art. 11; 469, art. 2; 482, art. 6; 483, art. 6; 489, art. 6; 499, art. 7; 504, art. 6; 514, art. 32), decisión a adoptar en el plazo máximo de siete días desde la firmeza de la resolución judicial, según 18, art. 6—.

2.3.1. *Algún supuesto particular*

Algún convenio (23, art. 7) señala que sólo se produce el efecto de la ineficacia total del convenio si los artículos del mismo declarados nulos no tienen un contenido económico.

Y según algún otro, la cláusula de vinculación a la totalidad y la ineficacia de todo el convenio se hacen jugar sólo respecto de la eventual declaración de nulidad de alguna materia concreta prevista en el convenio (44, art. 17, respecto a indemnizaciones que se entienden como no externalizables, de un modo particularmente rotundo: el convenio se considerará nulo a todos los efectos, la negociación se retrotraerá al momento anterior a su firma «sin que ninguna de las partes se viera comprometida por las concesiones o contrapartidas que se hubieran otorgado para llegar a la firma del mismo»).

2.3.2. *Los efectos de la ineficacia total del convenio*

La generalidad de los convenios colectivos no señalan cuales son las consecuencias inmediatas de la ineficacia total consecuencia de la declara-

ción judicial de su nulidad parcial. El tema habrá que remitirlo, pues, a la postura del TS que quedó reseñada más arriba: el convenio colectivo ni pierde eficacia ni queda en vigor por el hecho de que se inicie la renegociación; su pérdida de vigor y fuerza vinculantes sólo se producirá desde la fecha de puesta en observancia del nuevo convenio, fruto de la negociación.

Sin embargo, uno de los convenios examinados (7, acuerdo 4) señala expresamente que cuando se opte por la ineficacia total del convenio, éste no entrará en vigor hasta que no se adopten los correspondientes acuerdos de modificación o revisión del texto parcialmente anulado. Se está así volviendo a la primitiva postura del TS también señalada antes, según la que la nulidad parcial del convenio llevaba aparejada la nulidad de todo el convenio, con la consiguiente prórroga del contenido normativo del convenio al que pretendió sustituir. Lo que está en contradicción con la postura posterior del mismo Tribunal, unificando doctrina sobre el tema.

2.3.3. *Sujetos que deben proceder a la renegociación*

Con la excepción de algún convenio colectivo (111, art. 7; 105, art. 7) en el que expresamente se señala que las partes afectadas deberán «constituir una nueva comisión negociadora», el resto de convenios se distribuyen en dos grupos:

- los que se limitan a genéricas declaraciones sobre que el convenio deberá «ser vuelto a negociar íntegramente», «ser reconsiderado en su totalidad», o «se procederá a su renegociación» (1, art. 6; 3, art. 5; 15, art. 6; 56, art. 7; 68, art. 3; 227, art. 5), pero sin remitirlo expresamente a la comisión negociadora;
- los que remiten la renegociación a la comisión negociadora (7, Acuerdo 4; 18, art. 6; 104, art. 4; 111, art. 7; 152, disp. ad. 1.^a; 162, art. 10) o a la comisión paritaria (164, art. 7), o a «ambas partes» (169, art. 7), o que «la comisión paritaria vendrá obligada a convocar a las partes para nuevas deliberaciones» (123, art. 35).

En ambos casos, sin embargo, bien por la expresa referencia a la Comisión negociadora, bien por el tipo de expresiones utilizadas —«partes signatarias», «partes obligadas», «partes afectadas»—, parece claro que es intención de las partes someter la renegociación del nuevo convenio a los mismos sujetos que negociaron el declarado parcialmente nulo.

2.3.4. *Limitaciones temporales establecidas a la renegociación*

En bastantes convenios colectivos se prevé la posible renegociación del convenio, pero sin fijarse plazos para ello (por ejemplo, 217, art. 7; 281, art.

6; 286, art. 6; 233, art. 6; 234, art. 8; 240, art. 11; 242, art. 7; 251, art. 4; 283, anexo IX, disp. ad. 1.^a; 291, art. 3; 296, art. 1; 300, art. 4; 316, art. 31; 317, art. 4; 322, art. 5; 323, art. 6; 326, art. 6; 329, art. 11; 400, art. 8)

En otros convenios colectivos, por el contrario, se vienen estableciendo limitaciones temporales para la renegociación, cuya finalidad es forzarla para que el acuerdo se produzca lo antes posible; y que son de dos tipos:

- o bien se fijan plazos para la reunión de la comisión renegociadora, de las partes signatarias, o de la comisión mixta; plazos contados a partir bien de la firmeza de la resolución judicial, o desde la notificación de la resolución administrativa (18, art. 6; 248, art. 11; 105, art. 7, 212, art. 39, 228, art. 6; 111, art. 7; 123, art. 35; 227, art. 5; 151, art. 10; 209, art. 5)
- o se establece un plazo para lograr un acuerdo (18, art. 6, plazo de quince días, debiendo someterse las discrepancias al procedimiento arbitral del ASEC en caso de no lograrse el acuerdo en dicho plazo. Lo mismo en 227, art., si bien con plazo de 60 días)
- o se establece una obligación de fijar un calendario de reuniones para renegociar el convenio en su totalidad, si en el plazo de 502 días no se ha llegado a un acuerdo (210; 213, art. 5; 225, art. 14; 232, art. ; 285, art. 6; 297, art. 14); o fijando plazos más cortos —diez días para reunirse y cuarenta y cinco para llegar a un posible acuerdo— (236, art. 9; 241, art. 9; 247, art. 5; 151, art. 10; 170, art. 10^o; 171, art. 20; 313, art. 10; 179, art. 7)

2.4. Los efectos de la declaración de nulidad parcial del convenio. La ineficacia parcial

Aunque menos que el anterior, también es numeroso el grupo de convenios en los que la declaración de nulidad parcial lleva aparejada la ineficacia parcial del propio convenio; continuando aplicándose, por tanto, la parte no anulada (2, disp. ad. 1.^a; 5, art. 11; 19, art. 7; 20, art. 7; 28, art. 8; 33, art. 5; 41, art. 5; 65, art. 4; 167, art. 5; 298, art. 11; 192, art. 9).

La previsión convencional lo es dentro del juego de las cláusulas de vinculación a la totalidad. Aunque existe algún convenio colectivo (p.ej. 295, disp. ad. 2.^a) en que el juego de la renegociación de la parte anulada del convenio se hace desvinculando ese compromiso de aquellas cláusulas.

También estos convenios colectivos encomiendan la subsanación de las cláusulas declaradas nulas a las partes o a la comisión negociadora (en este último sentido, 41, art. 5; 167, art. 5; 298, art. 11; 192, art. 9).

Y, del mismo modo que ocurría con los supuestos de ineficacia total, existen también convenios colectivos que establecen un plazo, a partir de la notificación de la nulidad parcial para que llegue a consolidarse un acuerdo sus-

titutorio (veintiún días en 192, art. 9; tres meses en 19, art. 17 y 20, art. 7); o señalándose que la parte anulada del convenio se negociará «en el más breve plazo posible», pero sin señalarse plazos para ello ni las consecuencias de no alcanzar un acuerdo sustitutorio (253, disp. ad.; 262). En algún convenio, sin embargo, ante la falta de acuerdo para subsanar las deficiencias observadas en el convenio determina la necesidad de llevar a cabo una nueva negociación (167, art. 5).

Existiendo en 5, art. 11 una previsión que trata, seguramente, de incentivar la consecución del acuerdo sustitutorio —«en el supuesto de que en el plazo de tres meses a partir de la anulación, no se llegase a un acuerdo, quedará la aplicación del convenio en suspenso hasta su publicación en el BOE»—; pero que, sin embargo, resultará contraria a la doctrina jurisprudencial unificada por el TS.

Dado que se trata de supuestos de nulidad-ineficacia parcial del convenio colectivo, los acuerdos producto del mecanismo previsto para su subsanación pasarán a formar parte integrante del convenio parcialmente anulado. Quizás por lo obvio, tan sólo un convenio colectivo (2, disp. ad. 1.^a) señala de modo expreso que se incorporará al convenio el acuerdo que se obtuviera.

3. MODIFICACIONES LEGISLATIVAS, NULIDAD PARCIAL DEL CONVENIO Y CLÁUSULAS DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD O DE INDIVISIBILIDAD

3.1. El marco jurisprudencial

La subordinación del convenio colectivo a la ley implica que si el legislador «establece una fecha concreta de entrada en vigor, la Ley habrá de entrar en vigor entonces, aún cuando afecte a convenios colectivos vigentes, sin que tal efecto pueda entenderse lesivo del art. 37.1 CE, ni este precepto pueda impedir la producción de efectos de la Ley en la fecha prevista». Por ello, «si se pudiera razonablemente concluir que el equilibrio interno del convenio ha quedado sustancialmente trastocado tras la posterior promulgación de una Ley que afectara a sus contenidos reguladores, ello... no tendría como consecuencia la invalidación y/o inaplicación de la Ley, sino, en su caso, la readaptación del convenio a la vista del cambio del contexto legal en que aquel fue suscrito... En consecuencia, quien alegue y acredite que una Ley, dictada vigente el convenio colectivo, provoca el mencionado cambio absoluto y radical de las circunstancias, podría pedir la rescisión del convenio, pero en ningún caso pretender, con amparo en el art. 37.1 CE, la postergación de la plena efectividad de la norma legal, contrariando así lo en ella decidido respecto a su aplicación en el tiempo»⁸.

⁸ STC 210/1990, de 20 de diciembre.

3.2. Modificaciones legislativas y cláusulas de vinculación a la totalidad

En la negociación colectiva —en muchos casos en materia de jornada de trabajo, seguramente como consecuencia de la doctrina del TC que acaba de reseñarse—, hay cláusulas de vinculación a la totalidad que, además, anudan efectos sobre el convenio en vigor a modificaciones legislativas que puedan producirse. Fórmulas utilizadas son de los tipos siguientes:

3.2.1. *La prevalencia de lo dispuesto en el convenio colectivo*

Algún convenio⁹ señala que «las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquellas resultaren más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán, con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio».

Una cláusula de este tipo es de dudosa legalidad si interpretada como estableciendo un criterio de comparación global en lugar de uno analítico para determinar la norma más favorable ante varias en conflicto. Y es que el art. 3.3 ET se inclina claramente por el criterio analítico al señalar que los conflictos de concurrencia no se dan entre normas, sino «entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas»¹⁰. Y, del mismo modo, es jurisprudencia consolidada la que remite al criterio de comparación analítico al entender que los mínimos legales de derecho necesario no pueden dejar de aplicarse «por el hecho de que los acuerdos en su conjunto... sean más favorables a los trabajadores»¹¹.

Otro convenio colectivo (31, art. 14) señala que dado el carácter homogéneo de la materia (*jornada de trabajo*) y el respeto por el convenio colectivo a los mínimos de derecho necesario, «las partes signatarias convienen que cualquier conflicto normativo que pudiera originarse entre lo establecido en el mismo y lo dispuesto por otras normas laborales en vigor, deberá resolverse a favor de este convenio». Del mismo modo, otro convenio (183, art. 3), y so pretexto de contener «una regulación más favorable a la anteriormente existente, señala que «será de aplicación exclusiva en las materias que el mismo regula, frente a cualesquiera otras normas de carácter general que establezcan regulación distinta respecto de las expresadas materias».

⁹ P. ej. Convenio colectivo de Grandes Almacenes.

¹⁰ En este sentido CAMPS RUIZ en ALBIOL y otros, Derecho del Trabajo, T.I., 2004, pág. 103.

¹¹ STS de 25 de febrero de 1988, Ar. 948; 28 de abril de 1986, Ar. 2257; 24 de enero, de 1992, Ar. 69, entre otras.

Obviamente, la fórmula convencional no sirve ya que da por resuelto lo que es, precisamente, el objeto de la cuestión: si el convenio colectivo respeta o no los mínimos legales de derecho necesario que puedan haberse establecido tras la correspondiente modificación legislativa.

3.2.2. *La renegociación o la readaptación del convenio*

Más habitual, por el contrario, es el recurso a una especie de cláusula *rebus sic stantibus*, entendiendo lo negociado como un equilibrio de prestaciones partiendo de la regulación existente en el momento en que se negoció; de modo que modificaciones legislativas posteriores pueden suponer una alteración de las bases del negocio inicial cuyas prestaciones recíprocas puede ser necesario reequilibrar. Las fórmulas para llegar a este resultado son del tenor de las siguientes, suponiendo todas ellas una nueva negociación o una adaptación de lo negociado, pero referida solo a las materias afectadas.

- a) La denuncia del convenio: si una disposición legal modifica el contenido sustancial de lo pactado, cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio y renegociar su contenido atendiendo a las materias afectadas (7, acuerdo 2).
- b) La convocatoria a la Comisión negociadora: deberá convocarse a la comisión negociadora para que adapte el contenido del convenio a la nueva regulación legal (26, disp. final única).
- c) Las partes firmantes quedan obligadas a abrir una nueva negociación tendente a renegociar el contenido de las materias afectadas (33, disp. ad. 2.^a; 34, art. 16, que, junto a los cambios legales, hace también referencia a «interpretaciones judiciales»; 113, art. 36, para el supuesto de trasposición de una Directiva sobre jornada o si la doctrina jurisprudencial se pronuncia sobre su aplicabilidad o inaplicabilidad; 99, art. 1067, que refiere la necesidad de adecuación del convenio sólo a eventuales cambios legislativos en materia de seguridad y salud laborales), después de analizar las «consecuencias y repercusiones de dichas reformas» (195, disp. ad.).
- d) La adaptación del convenio se realizará por la comisión paritaria (68, art. 26, para el supuesto de reducción de jornada máxima de trabajo por disposición legal).

La necesidad de renegociar o de readaptar las materias afectadas por el cambio legislativo aparecen ligadas en algún convenio colectivo a la fijación de plazos perentorios para proceder a ello. Y así se habla (7, acuerdo 2) de que la eventual denuncia del convenio deberá producirse dentro del mes siguiente a la publicación en el BOE de la norma estatal correspondiente; o de que, si quien debe actuar es la comisión negociadora, habrá que convo-

car a la misma «con carácter inmediato» (26, disp. final única). Si estos términos no se respetasen habría que concluir, seguramente, que los sujetos negociadores estiman que el cambio legislativo es de nula o escasa entidad sobre lo convenido.

Este tipo de cláusulas se insertan dentro de la doctrina del TC¹² citada más arriba. Y es que en los casos de modificación de los mínimos legales de derecho necesario durante la vigencia de un convenio colectivo, «se trata de la aplicación preferente de una norma estatal ante la que el acuerdo debe ceder»; si pudiera concluirse que la modificación legislativa posterior afecta al equilibrio interno del convenio, ello podría tener como consecuencia «en su caso, la readaptación del convenio a la vista del cambio del contexto legal en que aquel fue suscrito». Y si se llega a entender que el cambio legislativo ha producido un cambio «absoluto y radical» de las circunstancias sobre las que se produjo la negociación, el TC faculta para «pedir la rescisión del convenio».

3.2.3. *Un supuesto particular: la derogación de la disp. ad. 10.^a ET*

En el momento actual la cuestión puede plantearse con la derogación de la disposición adicional 10.^a ET efectuada por la Ley 12/2001 que ha supuesto acabar con la necesaria habilitación legal para que el convenio colectivo pudiese establecer medidas de jubilación forzosa¹³, de modo que el convenio colectivo ya no puede afrontarla. De hacerlo, el convenio colectivo atentaría contra el derecho al trabajo del art. 35.1 CE tal como viene interpretado por el TC¹⁴; y estaría, seguramente, estableciendo una discriminación adversa por razones de edad, por lo que habría que calificar de nula la cláusula correspondiente en base al art. 17.1 ET.

La cuestión ha sido resuelta en unificación de doctrina por la STS de 9 de marzo de 2004.

En la misma se recuerda que la limitación del derecho al trabajo (art. 35.1 CE) pertenece al ámbito de la reserva de Ley, según el art. 53.1 CE; estando los convenios colectivos «obligados a respetar no sólo las disposiciones legales de derecho necesario, sino también el mandato de reserva de Ley que impone la CE».

De otro lado se señala que la derogada disposición adicional 10.^a ET era la norma habilitante para que los convenios colectivos pudiesen establecer edades de jubilación forzosa anteriores a los 69 años; de modo que

¹² STC 210/1990, de 20 de diciembre.

¹³ La necesidad de habilitación legal en esta materia se encontraba reiteradamente señalada por el TS, ver SSTCC 276/1985, de 24 de mayo; 95/1985, de 29 de julio; 136/1985, de 11 de octubre.

¹⁴ Ver STC 22/1981, de 2 de julio.

«desaparecida la norma autorizante queda la negociación colectiva sin el marco habilitante para establecer limitaciones «al derecho al trabajo», siendo, por el contrario de aplicación lo dispuesto en los arts. 4.2. y 17.1 ET que consagran la no discriminación por razones de edad.

Consecuentemente, recobra actualidad la jurisprudencia «que atribuía al derecho subjetivo al trabajo la naturaleza de mínimo de derecho necesario absoluto. Por lo que no es actualmente posible establecer en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa».

Esto cara a la negociación colectiva futura¹⁵; aunque para los convenios colectivos actuales que establecieran esa posible jubilación forzosa, quizás pudiera darse una respuesta más matizada en base a la disposición transitoria primera de la Ley 12/2001 que, aunque indudablemente no pensada para solucionar la suerte de los convenios colectivos que prevean edades de jubilación forzosa, puede, sin embargo, utilizarse para ello. Y es que al disponer que «los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley... continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron», se podría defender —con todo género de dudas, hay que decirlo— que, hasta su pérdida de vigencia, el convenio colectivo sirviese para forzar la jubilación de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación que alcanzasen la edad prevista. Y, por supuesto que, dada la excepcionalidad del supuesto, por pérdida de vigencia del convenio habría que entender el término expresamente fijado en el mismo; sin que cupiesen en esta materia eventuales prórrogas legales o convencionales.

Aunque por otras vías, esta es la conclusión a la que llega la citada STS de 9 de marzo de 2004 (u.d.): la derogación de la adicional 10.^ª ET «no alcanza otra consecuencia jurídica que la derogación de una norma habilitante; derogación que, con lógica proyección de futuro, impide que las partes negociadoras de los convenios puedan estipular en adelante cláusulas de jubilación forzosa, pero no alcanza a los pactos contenidos en los convenios que estaban vigentes en la fecha en que se derogó dicha adicional»¹⁶.

¹⁵ En sentido contrario, sin embargo, RODRÍGUEZ PIÑERO, VALDÉS Y CASAS, *La reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*, RL n.º 7, 2001, págs. 23 y 24.

¹⁶ La STS de 9 de marzo de 2004, u.d., contiene el voto particular de tres Magistrados que entiende que el único efecto de la derogación de la adicional 10.^ª ET es hacer desaparecer la habilitación al Gobierno para fijar una edad de jubilación forzosa; pero ello no obsta para que en los convenios colectivos puedan pactarse edades de jubilación, «siempre que se trate de previsiones basadas en políticas de empleo expresa o tácitamente deducibles de los términos del pacto, y siempre que los afectados por tal sacrificio reúnan las exigencias que la LGSS establece para causar derecho a prestaciones de jubilación».

Capítulo IV

LA DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

Ignacio ALBIOL MONTESINOS

A la denuncia del convenio se refieren expresamente los arts.85.3.d) y 86. 2 y 3 del ET; y a este tema se vienen refiriendo la generalidad de los convenios, con alguna pequeña excepción (p.ej. 135). Con arreglo a los mismos cabe distinguir los temas siguientes.

1. LA DENUNCIA EXPRESA DEL CONVENIO

El art. 85.3.d) ET exige como contenido mínimo del convenio la «forma» de su denuncia; forma que, en los términos del art. 86.2 debe ser «expresa».

1.1. La forma escrita de la denuncia

La denuncia expresa se viene equiparando masivamente en los convenios colectivos consultados como denuncia «escrita», de modo expreso (1, art. 5; 23, art. 5; 3, art. 4; 4, art. 3; 7, acuerdo 2; 18, art. 5; 39, art. 5; 45, art. 4; 49, art. 5; 98, art. 5; 30, art. 5; 44, art. 4; 48, art. 7; 50, art. 35; 68, art. 2; 81, art. 3; 88, art. 5; 90, art. 13; 113, art. 6; 28, art. 7; 69, art. 6; 5, art. 8; 8, art. 4; 9, art. 4; 21, art. 3; 29, art. 3; 46, art. 3; 52, art. 4; 56, art. 5; 74, art. 5; 35, art. 4; 82, art. 4; 15, art. 5; 25, art. 6; 23, art. 5; 42, art. 5; 140, 7; 147, art. 3; 179, art. 5; 176, art. 3; 159, art. 3; 189, art. 4; 119, disp. Final 1.ª; 196, art. 4; 200, art. 3; 192, art. 6; 205, art. 4, 199, art. 3 «con todos los requisitos que a estos efectos prevé el ET»). Especificándose, incluso, en alguno de ellos (17, art. 4; 206, art. 4; 198, art. 3) que la denuncia escrita de-

berá cursarse «por correo certificado con acuse de recibo»; o que debe hacerse «por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente» (177, art. 6; 178, art. 3).

Y aunque un pequeño número de convenios no mencionan expresamente el carácter escrito de la denuncia (19, art. 4; 20, art. 4; 80, art. 4; 89, art. 4), de su contexto, sin embargo, cabe deducir implícita esta exigencia al hablar de «dar comunicación de la denuncia» al destinatario de la misma, o exigir la constancia «fehaciente» de dicha comunicación, o señalando que la denuncia se hará «en forma» (134, art. 4).

1.2. La denuncia automática

El art. 86.2 ET exige que medie denuncia expresa del convenio; lo que parece implicar necesariamente un acto explícito del o de los sujetos denunciados para que dicha denuncia se pueda entender como producida.

Ocurre, sin embargo, que un grupo importante de convenios establecen una fecha concreta a partir de la que el convenio se entiende automáticamente denunciado. Las fórmulas empleadas se pueden agrupar alrededor de estas tres:

a) Señalando una fecha de denuncia automática muy anterior a la finalización de la vigencia del convenio. Y así:

- el día de la publicación del convenio en el BO (61, art. 30; 260, art. 3; 484, art. 2; 506, art. 2; 189, art. 33);
- el día de la firma del convenio (31, art. 4; 75, art. 5; 77, exp. de motivos; 97, exp. de motivos; 278, art. 2; 284, art. 2; 451, art. 4; 461, art. 2; 156, art. 4; 161, art. 2; 324, art. 5; 402, art. 3; 404, art. 3; 203, art. 4; 202, art. 5).

b) Estableciendo un momento anterior a la fecha de la finalización de la vigencia prevista del convenio; con las siguientes variantes:

- estableciendo una fecha concreta (8, art. 6; 52, art. 3; 14, art. 3; 41, art. 2; 60, art. 4; 64, art. 4; 270, art. 4; 290, art. 3; 415, art. 4; 448, art. 5; 449, art. 4; 452, art. 5; 457, art. 3; 468, art. 2; 474, art. 4; 475, arts. 5 y 6; 481, art. 3; 482, art. 5; 488, art. 6; 490, art. 5; 491, art. 2; 492, art. 4; 493, art. 5; 82, art. 3; 497, art. 5; 498, art. 3; 499, art. 5; 259, art. 7; 504, art. 4; 508, art. 3; 510, art. 4; 514, art. 3; 149, art. 4; 164, disp. Comp.; 165, anexos I, II y III; 411, art. 2; 405, art. 2; 395, ad. 3.^a; 133, art. 3);
- un mes —o treinta días— anterior a la finalización de la vigencia prevista (53, art. 4; 92, art. 4; 93, art. 4; 413, art. 5; 418, art. 4; 420, art.

- 4; 428, art. 30; 430, art. 4; 446, art. 6; 467, art. 2; 469, art. 9; 472, art. 4; 489, art. 5; 512, art. 3; 453, art. 5; 413, art. 5; 418, art. 4; 420, art. 4; 428, art. 30; 430, art. 4; 446, art. 6; 467, art. 2; 469, art. 9; 472, art. 4; 489, art. 5; 512, art. 3; 453, art. 5; 464, art. 4; 478, art. 6; 483, art. 5; 309, art. 2; 313, art. 5; 314, art. 3; 316, art. 3; 318, art. 4; 319, art. 5; 320, art. 4; 327, art. 3; 329, art. 5; 331, art. 4; 180, art. 4);
- cuarenta y cinco días antes de la finalización de su vigencia (95, art. 5);
 - dos meses antes de la finalización de su vigencia (36, art. 5; 424, art. 3; 425, art. 4; 427, art. 4; 431, art. 3; 432, disp. ad. 2.^a; 433, disp. ad. 1.^a; 435, art. 4; 437, art. 5; 438, art. 4; 439, art. 3; 440, art. 5; 443, art. 5; 445, art. 2; 459, art. 6; 460, art. 5; 471, art. 5; 473, art. 2; 479, art. 5; 480, art. 6);
 - tres meses antes de la finalización de su vigencia (58, art. 5; 414, art. 66; 416, art. 4; 417, art. 5; 422, art. 4; 426, art. 4; 429, art. 24; 441, art. 5; 442, art. 6; 444, art. 6; 454, art. 2; 455, art. 3; 456, art. 5; 462, art. 3; 463, art. 3; 465, art. 3; 466, art. 9; 470, art. 6; 476, art. 5; 502, art. 6; 503, art. 4; 509, art. 2; 511, art. 6; 234, art. 2).

c) La denuncia del convenio se producirá de modo automático a la finalización del período de vigencia previsto (23, art. 4; 26, art. 5; 33, art. 4; 37, art. 3; 43, art. 3; 47, art. 2; 51, art. 5; 65, disp. ad. 4.^a; 66, art. 4; 67, art. 2; 72, art. 5; 78, art. 5; 84, art. 3; 85, art. 5; 94, art. 5; 101, art. 3; 102, art. 3; 215, art. 3; 216, art. 5; 217, art. 5; 218, art. 4; 220, art. 3; 222, arts. 3 y 25; 230, art. 2; 235, art. 5; 245, art. 4; 246, art. 5; 252, art. 3; 257, art. 3; 262, art. 4; 269, art. 2; 271, art. 5; 279, art. 3; 293, art. 3; 295, art. 5; 153, art. 4; 154, art. 4; 160, art. 4; 307, art. 34; 406, art. 7; 407, art. 12; 126, art. 5; 130, art. 2; 132, art. 3; 136, art. 4; 185, art. 4; 138, art. 3; 184, art. 4; 139, art. 4; 188, art. 4; 186, art. 3; 163, art. 5, añadiendo que «no será precisa formalidad expresa para entender denunciado el convenio»).

El carácter automático de la denuncia por llegada del término fijado en el propio convenio se remarca en alguno de los citados mediante fórmula del tipo que dicho efecto se producirá «sin necesidad de petición de las partes» (41, art. 2; 33, art. 4; 153, art. 4); o señalando que dicha denuncia se entenderá producida en aquel momento «salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o revisión» (8, art. 6).

Existiendo igualmente algunos convenios que regulan la denuncia pero sin fijar ningún plazo de antelación para efectuarla (233, art. 3; 241, art. 5); o que establecen que para el inicio de las nuevas negociaciones no hace falta la previa denuncia del convenio (227, art. 5; 231, art. 3; 237, art. 5).

La legalidad de estas cláusulas convencionales de denuncia automática del convenio no parece haber planteado problemas a la doctrina judicial

que se ha ocupado del tema¹; y aunque no sea éste el momento indicado para tratarlo en profundidad, baste señalar que la cuestión puede no ser tan clara si se tiene en cuenta que de los arts. 85 y 86 ET puede deducirse la regla general de la prórroga anual del convenio que sólo se excepciona —además de por pacto en contrario del propio convenio—, por denuncia expresa a producirse dentro del plazo de preaviso que el propio convenio colectivo tiene necesariamente que prever.

2. EL PLAZO DE PREAVISO

Como contenido mínimo de los convenios colectivos, el art. 85.2.d) ET exige la constancia del «plazo de preaviso para dicha denuncia».

Los convenios colectivos que contienen cláusula de denuncia automática no hacen, obviamente, referencia a los plazos dentro de los que la propia denuncia debe efectuarse para entenderse válida. El convenio colectivo, en estos casos, se entenderá denunciado cuando llegue la fecha señalada en el propio convenio.

No ocurre así con el resto de convenios que sí establecen plazos determinados para poder llevar a cabo esta denuncia. Y ello se hace de dos modos.

2.1. Establecimiento de períodos de tiempo determinados

El grupo menos numeroso de convenios hace referencia al establecimiento de períodos concretos de tiempo dentro de los que se puede proceder a la denuncia del convenio. Y así se habla de denuncia a efectuar:

- dentro del último mes de vigencia del convenio (7, Acuerdo 2; 13, art. 4);
- entre una fecha determinada y otra que suelen ser entre 1 de octubre de 31 de diciembre (11, art. 4; 28, art. 7; 30, art. 5; 39, art. 5; 46, art. 3; 48, art. 7; 57, art. 4; 62, art. 6; 82, art. 4; 86, art. 4; 206, art. 4, «durante el mes de noviembre»);
- entre un período máximo y mínimo de tiempo anterior a la finalización de la vigencia del convenio (210; 211, disp. fin. 5.^a)
- antes de una determinada fecha (131, art. 3, antes de 31 de mayo de 2006; 192, art. 6, antes de 1 de octubre de 2004)

Este grupo de convenios es, sin duda, respetuoso con la letra del art. 85.2.d) ET que exige constancia en el convenio del «plazo de preaviso» para la denuncia del convenio.

¹ Ver Sentencias de Tribunales superiores citadas en Arufe Varela, La denuncia del convenio colectivo, 2000, págs. 72 y ss.

2.2. Establecimiento de períodos de tiempo mínimos anteriores a la finalización de la vigencia del convenio

Lo normal, por el contrario, suele ser establecer períodos de tiempo — de días o de meses— anteriores a la finalización de la vigencia pactada del convenio,. Asignándoles el carácter de mínimo —o no— a respetar por el o los sujetos denunciante. Y así:

- un mínimo de tres días antes del vencimiento del convenio (108, art. 4. Una variante límite se encuentra en 74, art. 5, en el que se señala que la denuncia debe efectuarse antes de 31 de diciembre, que es la fecha prevista de finalización de la vigencia del convenio. O en 294, art. 6, cuando señala que la denuncia se producirá en el último trimestre de vigencia del convenio, sin requerirse, pues, una antelación mínima);
- quince días antes de la terminación de su vigencia (50, art. 35), o de veinte días (298, art. 9)
- un mes antes de la finalización de la vigencia (5, art. 8; 12, art. 6; 15, art. 5; 16, art. 5; 17, art. 4; 19, art. 4; 20, art. 4; 21, art. 3; 23, art. 5; 38, art. 4; 40, art. 4; 45, art. 4; 49, art. 5; 55, art. 4; 56, art. 5; 68, art. 2; 253, art. 5; 214, art. 2; 219, arts. 3 y 4; 234, art. 11; 236, art. 7; 248, art. 9; 258, art. 4; 259, art. 4; 273, art. 3; 275, art. 5; 280, art. 3; 281, art. 4; 288, art. 6; 140, art. 7; 142, art. 4; 146, art. 3; 150, art. 2; 151, art. 5; 300, art. 8; 308, art. 3; 311, art. 2; 321, art. 5; 323, art. 4; 399, art. 4; 412, art. 14; 121, art. 5; 122, art. 4; 124, art. 4; 125, art. 2; 127, art. 3; 119, disp. Final 1.^a137, art. 4; 176, art. 3; 178, art. 3; 182, art. 3; 195, art. 5);
- dos meses —o sesenta días— antes de la finalización de la vigencia del convenio (1, art. ; 18, art. 5; 29, art. 3; 42, art. 5; 44, art. ; 54, art. 2; 71, art. 3; 88, art. 5; 98, art. 5; 105, art. 5; 228, art. 5; 229, art. 4; 232, art. 3; 243, art. 4; 244, art. 3; 251, art. 3; 261, art. 4; 263, art. 5; 265, art. 2; 266, art. 2; 267, art. 4; 282, art. 3; 283, art. 6; 286, art. 5; 289, art. 5; 292, art. 4; 144, art. 3; 152, art. 3 ; 157, art. 4; 158, art. 3; 159, art. 3; 162, art. 4; 164, disp. Comp.; 165, anexo I, II y III; 299, art. 3; 304, art. 5; 309, art.; 310, art. 5; 134, art. 4; 177, art. 6; 181, art. 4; 183, art. 2; 187, art. 6; 191, art. 4; 196, art. 4; 197, art. 2);
- tres meses antes de la finalización de la vigencia del convenio (3, art. 4; 4, art. 3; 6, art. 5; 8, art. 4; 9, art. 4; 10, art. 4; 69, art. 6; 70, art. 4; 73, art. 4; 76, art. 4; 80, art. 4; 81, art. 3; 90, art. 13; 91, art. 13; 104, art. 3; 113, art. 6; 212, art. 3; 213, art. 4; 221, art. 2; 225, art. 13; 238, art. 2; 239, art. 2; 240, art. 5; 249, art. 5; 254, art. 3; 255, art. 5; 256, art. 5; 264, art. 4; 272, arts. 6 y 7; 276, art. 2; 277, art. 4; 287, art. 13; 297, art. 13; 141, art. 7; 143, art. 3; 145, art. 7; 147, art. 3; 166, art. 5; 301, art. 13; 303, art. 13; 306, art. 1; 307, art. 2; 315, art. 2; 325,

art. 4; 330, art. 6; 396, art. 4; 400, art. 6; 408, art. 4; 123, art. 5; 205, art. 4; 179, art. 5; 190, art. 4; 193, disp. Ad. 5.^a; 194, art. 1; 198, art. 3; 199, art. 3; 200, art. 3);

- cuatro meses antes de la finalización de la vigencia del convenio (25, art. 6; 34, anexo III, 2; 35, art. 4).

Característica común a este grupo de convenios va a ser, pues, la fijación de un plazo anterior a la finalización de la vigencia pactada de aquel que viene excluido como período de tiempo hábil para que la denuncia pueda efectuarse. Si la denuncia se efectúa invadiendo ese período de tiempo, «la consecuencia no puede ser otra que su prórroga automática de año en año, como establece el art. 86.2 ET»².

Lo que no está dicho en ningún convenio de este grupo es a partir de cuando puede efectuarse la denuncia del convenio, respetando, eso sí, aquel período de tiempo mínimo excluido anterior a la finalización de su vigencia; carencia que debe interpretarse, implícitamente y al límite, como posibilitando la denuncia del convenio desde que el mismo entra en vigor. Esta posibilidad resulta, seguramente, amparada por una flexible interpretación del art. 85.2.d) ET respecto a la fijación en convenio del plazo de preaviso para su denuncia y que admitiría dos posibilidades: o la fijación un período de tiempo determinado para su denuncia, como ocurría en los convenios del grupo anterior; o la exclusión de un período de tiempo para efectuar dicha denuncia siendo, en consecuencia, válida la denuncia efectuada en período de tiempo distinto siempre que estuviese dentro del de vigencia del convenio.

Esta última conclusión se estima más respetuosa con la autonomía colectiva que, pudiendo haber establecido un plazo máximo y mínimo para la denuncia, no lo ha hecho³; pero que habrá que relacionar, obviamente, con las previsiones legales y del propio convenio en orden al mantenimiento o no tras la denuncia del contenido obligacional del convenio en los términos que después se señalan.

En algún convenio colectivo, sin embargo, sí que se establece un período mínimo y otro máximo para efectuar la denuncia (317, art. 4, con un plazo mínimo de un mes y máximo de tres meses).

Tampoco es habitual en los convenios colectivos contemplados el establecimiento de criterios para determinar cuando la denuncia se debe entender realizada, a efectos de computar, en consecuencia, si se hizo o no dentro de los plazos fijados. Sólo en alguno de ellos se establece el criterio de que el plazo de la denuncia se contará «desde la recepción de dicha comunicación» (3, art. 4).

² STS de 27 de octubre de 1999, Ar. 8411.

³ En contra de esta opinión, por ejemplo, ARUFE VARELA, *op. cit.*, págs. 46 y ss.

3. EL CONTENIDO DE LA DENUNCIA

Uno de los efectos inmediatos de la denuncia del convenio es impedir su prórroga más allá del término de vigencia fijado en el mismo (art. 86.2 ET), abriendo así la posibilidad de negociar un convenio nuevo que venga a sustituir, en su momento, al denunciado. En este sentido, el escrito de denuncia del convenio puede ser escrito que promueve la negociación de otro convenio, en los términos del art. 89. 1 ET⁴; y que, según este precepto, debe expresar entre otras cosas «las materias objeto de negociación»; así ocurre en algún convenio colectivo (p.ej. 199, art. 3) cuando habla de «denuncia con las formalidades que previene el art. 89 ET».

La exigencia legal no se cumple, sin embargo, en todos los casos —o mejor, sólo se cumple en algunos—. Y es que las fórmulas utilizadas en la negociación colectiva consultada en tema de denuncia, cabe agruparlas alrededor de las siguientes.

a) Convenios colectivos en los que no se señala nada respecto a las materias que se pretende que sean objeto de nueva negociación. Silencio que habrá que interpretar como deseo de los denunciados de que la renegociación se refiera a todo el contenido del convenio denunciado.

Es el grupo más numeroso de los convenios consultados, y cuya concreta cita resulta innecesaria pues comprende a todos los que no lo estén en los grupos siguientes.

b) Dado que el art. 86.1 ET permite a los sujetos negociadores pactar períodos de vigencia distintos para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio, en los convenios en los que así haya ocurrido el escrito de denuncia no se referirá a todo el convenio sino a aquellas materias a las que se les asignó un período de vigencia más reducido.

En estos casos, y pese a opiniones doctrinales contrarias⁵, no parece que nos encontremos ante un supuesto de denuncia parcial del convenio, dado que el convenio no podía denunciarse en su totalidad y los denunciados seleccionar dentro de él las materias objeto de denuncia; la denuncia, por el contrario, sólo podía referirse a aquellas materias a las

⁴ Esta afirmación, sin desconocer la postura de la STS de 1 de junio de 1990, Ar. 5001, según la que «esta comunicación inicial puede presentarse simultáneamente con la denuncia del convenio vigente con anterioridad, pero no puede confundirse nunca con ella, ni de hecho coincide con la misma en buen número de casos. Prueba evidente de ello es la regulación del art. 86.3 ET sobre la eficacia prorrogada o ultraactividad de las cláusulas normativas del convenio denunciado, prevista para los casos en que haya solución de continuidad entre el convenio anterior y el sucesivo tanto por dificultades en la negociación de este último como por la tardanza en la iniciativa de su «tramitación». A estas razones cabe añadir a mayor abundamiento...la ubicación de la denuncia y de la tramitación de los convenios no sólo en distintos artículos del ET, sino también en distintos capítulos y secciones de su Título III».

⁵ ARUFE VARELA, *op. cit.*, págs. 78-79.

que el propio convenio les fijó un período de vigencia más reducido que al resto⁶.

Así ocurre en el algún convenio (7, acuerdo 2) según el que «la parte denunciante deberá notificar por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del convenio **o de la de cada materia concreta**, su propósito de renegociar el mismo».

c) Distinto del supuesto anterior es el de aquellos convenios que, sin fijar períodos de vigencia distintos para determinadas materias, exigen expresamente que el escrito de denuncia haga referencia a los aspectos o materias que se pretenden negociar y a los criterios a utilizar en dicha negociación (5, art. 8; 7, acuerdo 2; 9, art. 4; 21, art. 3; 29, art. 3; 46, art. 3; 52, art. 4; 56, art. 5; 74, art. 5; 148, art. 5; 302, art. 17; 303, art. 13; 305, art. 7; 307, art. 2; 195, art. 5; 22, art. 4, «acuerdos que formalmente se denuncien»).

Esta fórmula convencional permite, sin duda, ser entendida en términos amplios, comprendiendo los escritos de denuncia referidos al deseo de renegociación de la totalidad del convenio colectivo denunciado. De este modo estaríamos, en última instancia, con fórmulas que llevarían a resultados similares a los de los convenios colectivos incluidos en el grupo a); sólo que la fórmula convencional sería más respetuosa con la letra del art. 89. 1 ET. Pero también permite ser entendida en términos más estrictos, posibilitando la denuncia parcial del convenio y la pretensión de renegociar sólo determinadas materias del mismo, entendiéndose prorrogado el resto.

Respecto de la posible denuncia parcial del convenio, existen opiniones doctrinales que entienden que cuenta con escasa cobertura legal⁷; opiniones que podrían suscribirse, a lo sumo, en el supuesto de silencio del convenio sobre la materia, pero no cuando el propio convenio admite expresamente su posible denuncia parcial.

Cuando el art. 89. 1 ET exige que el escrito de iniciativa de la negociación haga mención a «las materias objeto de negociación», existe interpretación unánime de que esta mención no delimita de modo absoluto los temas de negociación; por el contrario, la necesidad de expresar inicialmente esa «plataforma reivindicativa» no cierra el posible juego de ofertas y contraofertas a lo largo del proceso negociador, de modo que el resultado final puede ser un convenio sobre las materias anunciadas, o un convenio en que se hayan eliminado algunas o incluido otras de las inicialmente anunciadas.

Algo análogo debe predicarse de la denuncia parcial del convenio. Y, congruente con ello, alguno de los consultados (5, art. 8) hace constar expresamente que el hecho de que deban figurar en el escrito de denuncia los aspectos

⁶ Como señala la STC 2773/1983, «la llamada revisión (*del convenio*) no es otra cosa que la nueva negociación de un grupo homogéneo de materias al que se ha fijado un período de vigencia específica que precisa la denuncia con un determinado plazo de preaviso».

⁷ Una exposición de posturas en ARUFE VARELA, *op. cit.*, pág. 77.

o materias que se pretenden negociar «no impide que se negocien otros que no figuren en dicho escrito».

4. SUJETOS LEGITIMADOS PARA EFECTUAR LA DENUNCIA

4.1. El marco legal y su interpretación jurisprudencial

Como se viene señalando, según el art. 86.2 ET, «salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes». Dado el carácter no unívoco de la utilización de la expresión «partes del convenio colectivo» en diversos pasajes del Título III ET, la STS de 21 de mayo de 1997⁸ ha fijado su alcance a efectos de denuncia.

Entiende el TS que, dado que en la mayoría de las ocasiones el Título III ET emplea la expresión «partes del convenio» para referirse a aquellas que ostentan no sólo la legitimación inicial sino también la legitimación plena para negociarlo, «sólo hay por hipótesis dos partes en el convenio colectivo: la representación de los trabajadores con legitimación plena para negociar y concluir el convenio..., y el empresario o la representación de los empresarios...». Para concluir que «es esta última acepción de partes del convenio colectivo la que debe ser acogida en la interpretación del art. 86.2 ET, por razones de interpretación sistemática y de interpretación lógica».

Y es que, y esta es la conclusión final que ahora interesa destacar, «el proceso de elaboración del convenio colectivo de eficacia general requiere, de acuerdo con el art. 89 ET, que la iniciación de las negociaciones tenga lugar, una vez acreditada por la parte que la promueve la legitimación plena o quórum de mayoría que permitiría en su caso la conclusión del convenio. No es compatible con el art. 89 ET una denuncia y consiguiente iniciación de las negociaciones mediante la formación de la comisión negociadora, formulada por quien, sin alcanzar la legitimación plena, ostenta simplemente legitimación inicial o derecho a participar en la mesa de negociaciones».

Claramente, pues, el TS exige la legitimación plena en los sujetos que formulan la denuncia del convenio. Tesis que, si bien no acaba de encajar completamente con la postura mantenida por el propio Tribunal en Sentencia de 1 de junio de 1990⁹ que distingue entre denuncia del convenio y escrito de solicitud de inicio de negociaciones (art. 89.1 ET) que si bien «puede presentarse simultáneamente con la denuncia de un convenio vigente con anterioridad, no puede confundirse nunca con ella, ni de hecho coincide con la misma en buen número de casos», tampoco la contradice en cuanto que la última sentencia citada no contempla si deben ser los mismos o pueden

⁸ Ar. 4279.

⁹ Ar. 5001.

ser distintos los sujetos legitimados para presentar los escritos de denuncia y de solicitud de inicio de las negociaciones.

En cualquier caso, la clara postura del TS respecto a la necesidad de ostentar legitimación plena para denunciar el convenio parece encontrar cobijo en la doctrina del TC que tiene declarado¹⁰ que «el esquema procedimental es idéntico en caso de negociación y revisión»; de modo que «cuando...se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas —normas— para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio, se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se le de, para la que deben aplicarse las reglas generales de legitimación». Y es que «cerrado mediante la denuncia en el plazo marcado el ciclo temporal de vigencia del... convenio..., se han creado las condiciones objetivas de negociación para la que tienen derecho a participar todas aquellas organizaciones sindicales que, de conformidad con lo establecido en el ET, posean el nivel de representatividad requerido...».

4.2. La legitimación activa para denunciar en los convenios colectivos examinados.

Si se parte de los datos jurisprudenciales anteriores, y teniendo también presente la unánime postura de la jurisprudencia de que las reglas de legitimación para negociar convenios de eficacia general no son disponibles por los propios sujetos negociadores¹¹, es posible valorar las fórmulas utilizadas por los convenios colectivos examinados en punto a los sujetos legitimados para denunciar el convenio, y que pueden ser agrupadas alrededor de las siguientes.

a) Algún convenio (144, art. 3) no hace referencia a esta cuestión. Ello no supone ninguna tacha de ilegalidad ya que en la letra del art. 85.3.d) ET no se exige que el convenio haga referencia expresa a este tema; y, en todo caso, el silencio del convenio habrá que integrarlo por la regla jurisprudencial de que la denuncia deberán efectuarla sujetos que tengan, por sí o conjuntamente, legitimación plena.

b) La generalidad de los convenios atribuyen la legitimación para su denuncia a «cualquiera de las partes» (3, art. 4; 4, art. 3; 5, art. 8; 6, art. 5; 10, art. 4; 13, art. 4; 18, art. 5; 19, art. 4; 20, art. 4; 25, art. 6; 34, anexo III,2; 35, art. 4; 38, art. 4; 40, art. 4; 45, art. 4; 49, art. 5; 52, art. 4; 55, art. 4; 57, art. 4; 62, art. 6; 68, art. 2; 70, art. 4; 71, art. 3; 74, art. 5; 81, art. 3; 82, art. 4; 88, art. 5; 89, art. 4; 98, art. 5; 104, art. 3; 105, art. 5; 141, art. 5; 143, art. 3; 151, art. 5; 158, art. 3; 159, art. 3; 122, art. 4; 124, art. 4; 127, art. 3; 119,

¹⁰ STC 2773/1983.

¹¹ P. ej. STC 282/1984; 184/1991; STS de 23 de julio de 2003, Ar. 7166.

disp. Final 1.^a; 131, art. 3; 134, art. 4; 137, art. 4; 176, art. 4; 179, art. 5; 181, art. 4; 182, art. 3; 187, art. 6; 190, art. 4; 191, art. 4; 194, art. 1; 195, art. 5; 196, art. 4).

La expresión, obviamente, habrá que interpretarla en el sentido que la utiliza el TS: partes en el convenio colectivo serán la representación de los trabajadores y la empresarial, cada una de ellas con legitimación plena para negociar. Lo que no obsta para que puedan serlo también las partes firmantes del propio convenio si, al momento de la denuncia, siguieran ostentando esa plena legitimación.

c) Un tercer grupo de convenios restringe algo más la legitimación de los sujetos que pueden denunciar el convenio. Y así se señala que pueden hacerlo «cualquiera de las partes firmantes» (12, art. 6; 15, art. 5; 23, art. 5; 29, art. 3; 30, art. 5; 48, art. 7; 50, art. 35; 54, art. 2; 79, art. 3; 90, art. 13; 96, art. 2; 113, art. 6; 223, art. 5; 225, art. 13; 228, art. 5; 232, art. 3; 234, art. 11; 238, art. 2; 248, art. 9; 249, art. 5; 265, art. 2; 287, art. 13; 146, art. 3; b 213, art. 3; 166, art. 5; 121, art. 5; 123, art. 5; 205, art. 4; 177, art. 6; 192, art. 6; 198, art. 3), o «cualquiera de las partes que lo suscriben» (91, art. 13; 157, art. 3; 200, art. 3).

La eventual legalidad o ilegalidad de fórmulas de este tipo dependerá de la interpretación que se les quiera dar. Si por partes firmantes o que suscriben el convenio se entiende bien a la representación de los trabajadores o empresarios no habrá nada que objetar si al momento de la denuncia siguen teniendo la legitimación plena.

Si, por el contrario, la expresión partes firmantes se interpreta como pretendiendo legitimar para la denuncia a las más concretas representaciones integradas en cada uno de los bancos social y empresarial, el tema puede presentar perfiles más problemáticos; particularmente en el caso que quisiera referirse a alguna/s que por sí sola/s no cuente/n con legitimación plena al momento de la denuncia. Se estaría así alterando las reglas de legitimación del ET en los términos en que el TS las viene interpretando a efectos de denuncia del convenio.

Y, en cualquier caso, una cuestión adicional. Si la expresión convencional «partes firmantes» pretende reducir la legitimación para denunciar a las dos partes —representación de trabajadores y representación empresarial— que lo suscribieron porque en aquel momento gozaban de plena capacidad para hacerlo, esta reducción sólo sería lícita si en el momento de la denuncia la siguiesen conservando; pero nunca podría servir para excluir a cualquier otro sujeto que, por las circunstancias que fuese y por sí solo o junto con otros, tuviese en el momento de la denuncia legitimación plena aunque no tuviese ni la inicial cuando fue negociado el convenio a denunciar.

d) Un cuarto grupo de convenios (9, art. 4; 46, art. 3; 125, art. 4) utiliza una fórmula más general: el convenio colectivo podrá ser denunciado «por cualquiera de las organizaciones legitimadas al efecto»; o una fórmula alternativa (27, art. 5), «por cualquiera de las partes firmantes del acuer-

do o cualquier otro organismo con representatividad suficiente de los trabajadores o empresarios, a quienes la legislación reconoce tal capacidad».

Se trasciende así, pero no se excluye claro está, la legitimación referida sólo a quienes fueron parte en el convenio denunciado; para dar cabida también a eventuales sujetos distintos que, al momento de la denuncia, contasen con legitimación plena. Desde este punto de vista, la fórmula convencional empleada es perfectamente respetuosa con la doctrina del TS en punto a la legitimación para la denuncia del convenio.

Dentro de este grupo de convenios cabe incluir alguno (56, art. 5) que utiliza una fórmula particular: el convenio colectivo puede ser denunciado «por cualquiera de las partes negociadoras y exclusivamente por las Centrales sindicales o Asociaciones empresariales con suficiente representación si así lo dispusiera la normativa legal en vigor en ese momento».

La referencia de este convenio a las Centrales sindicales con suficiente representación, debe entenderse, para no plantear problemas de legalidad, como que cuenten, por sí o conjuntamente, con la legitimación plena para negociar en el momento de la denuncia.

La atribución en exclusiva de la denuncia a estas centrales sindicales, si lo que pretende es excluir a otros entes sindicales no integrados en aquellas aunque en el momento hábil para la denuncia pudiesen contar con legitimación plena, plantearía graves problemas de legalidad.

e) Un quinto grupo de convenios (11, art. 4; 17, art. 4; 21, art. 3; 28, art. 6; 69, art. 6; 140, art. 7; 148, art. 5; 199, art. 3) establece un criterio generoso para la legitimación activa en la denuncia del convenio: el convenio colectivo podrá ser denunciado en su momento «por cualquiera de las asociaciones empresariales o sindicatos legitimados para negociar de acuerdo con el art. 87 ET». Incluso alguno de estos convenios (69, art. 6) que «dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del convenio».

Como es sabido, el art. 87 ET se refiere a la denominada legitimación inicial, mientras que la legitimación plena se referencia en el art. 88; y es esta última la que el TS exige para la válida denuncia del convenio. Por ello, este grupo de convenios, y aunque amplía la legitimación para denunciar a todos los entes sindicales o empresariales con derecho a integrarse en la comisión negociadora, plantean problemas de legalidad en cuanto que regulan por convenio materias que no son negociables.

f) El sexto grupo de convenios está integrado por aquellos en los que, además de determinar expresamente qué asociaciones empresariales están legitimadas para la denuncia del convenio, atribuyen esta facultad también «las centrales sindicales con representación en el sector» (32, art. 4, puntualizando que «conjunta o separadamente»; 42, art. 5).

Representación en el sector se puede tener con independencia de los niveles de audiencia electoral —sindicatos más representativos por irradia-

ción—, por haber obtenido alguna, o por haber alcanzado el mínimo del 10%, en los términos del art. 87 ET.

En todo caso, la fórmula de legitimación activa para la denuncia utilizada en estos convenios colectivos podría entenderse como garantizando, al menos, la legitimación inicial de los denunciantes. Pero al no conducir necesaria y expresamente a la exigencia de la legitimación plena, podría plantear también problemas de legalidad —interpretada a la luz de la doctrina del TS—, según quien fuera el sujeto denunciante en el momento oportuno.

g) El séptimo grupo de convenios (16, art. 5) utiliza una fórmula aún más general: la denuncia del convenio colectivo «la podrá ejercer cualquiera de las centrales sindicales o asociaciones empresariales».

Desde la perspectiva de las doctrina del TS que se viene reseñando, no parece de recibo esta fórmula si con ella se pretende dar cobijo a denuncias efectuadas por entes empresariales o sindicales que —conjunta o separadamente— no gocen de legitimación plena. Del mismo modo, que tampoco parece adecuado reservar la denuncia a centrales sindicales si ello significa posible exclusión de sindicatos no integrados en la misma y que, en el momento de la denuncia, pudiesen tener aquella legitimación.

5. EL DESTINATARIO DE LA DENUNCIA

La doctrina del TS sobre denuncia del convenio colectivo gira alrededor de los sujetos legitimados de modo activo para efectuarla, sin que se señale de modo expreso quienes son los sujetos destinatarios de la misma. Sin embargo, y dado que la denuncia tiene como finalidad comunicar la voluntad de una de las partes de evitar su vigencia prorrogada, obviamente, el destinatario de aquella debe ser la otra parte del convenio.

a) Este es el esquema que siguen la mayoría de convenios consultados; de modo que la denuncia se hace «mediante comunicación a la otra parte» (19, art. 4; 20, art. 4; 42, art. 5; 80, art. 4; 89, art. 4; 159, art. 3; 121, art. 5; 179, art. 5; 181, art. 4; 190, art. 4; 191, art. 4; 192, art. 6. En 17, art. 4, trata de garantizarse la recepción del escrito de denuncia al señalarse que, si bien el destinatario será la otra parte, el escrito se dirigirá por correo certificado con acuse de recibo al domicilio de la comisión mixta del convenio. Lo mismo en art. 5.), o mediante «comunicación escrita a la otra parte» (3, art. 4; 4, art. 3; 7 Acuerdo 2; 18, art. 5; 45, art. 4; 49, art. 5; 98, art. 5), o mediante «comunicación escrita a cualquiera de las partes firmantes» (1, art. 5; 23, art. 5), o mediante escrito «a cada una de las partes legitimadas para negociar» (148, art. 5).

b) En algunos otros convenios (28, art. 7; 69, art. 6) se utiliza una fórmula más amplia: el escrito de denuncia es comunicación a dirigir a «todas las representaciones de empresarios y trabajadores que lo suscribieron(*el*

convenio colectivo)»; con independencia, pues, parece, de que la denuncia haya partido de la representación de trabajadores o de la de los empresarios, evidenciando una cierta confusión entre sujetos con legitimación inicial y con legitimación plena. No está de más señalar que esta fórmula suele emplearse en aquellos convenios que atribuyen legitimación para denunciar a los legitimados según el art. 87 ET.

c) Seguramente por mimetismo con lo dispuesto en el art. 89 ET para la tramitación del convenio, hay convenios colectivos (30, art. 5; 44, art. 4; 48, art. 7; 50, art. 35; 68, art. 2; 81, art. 3; 88, art. 5; 90, art. 13; 91, art. 13; 113, art. 6; 147, art. 3; 162, art. 4; 177, art. 6; 187, art. 6; 193, disp. ad. 5.^a; 201, exp. motivos) que exigen que la denuncia se comuniquen por escrito a la otra parte «y al organismo competente o a la autoridad laboral».

En otros convenios (15, art. 5; 25, art. 6), esta doble comunicación no es simultánea, sino que la denuncia debe presentarse ante la autoridad laboral competente y, a continuación, a la mayor brevedad posible, la parte denunciante deberá notificar a las otras partes firmantes la denuncia efectuada.

En este grupo de convenios no es difícil concluir que parece estar implícito que el escrito de denuncia se equipara con el de solicitud de inicio de las nuevas deliberaciones.

d) En algún grupo de convenios (35, art. 4; 82, art. 4; 146, art. 2) existe en esta materia resabios de la legislación preconstitucional en materia de convenios colectivos: la denuncia del convenio se efectuará «ante el organismo competente»; sin que se aclare el mecanismo a través del que conocerá la otra parte la denuncia efectuada.

6. LA NEGOCIACIÓN DEL NUEVO CONVENIO

Muchos de los convenios colectivos consultados se preocupan de arbitrar fórmulas que tratan de asegurar, en lo posible, la rápida negociación del convenio colectivo nuevo. Se pretende así favorecer la inexistencia de una solución de continuidad entre la pérdida de vigencia del convenio denunciado y la entrada en vigor del convenio nuevo. Las fórmulas utilizadas son variadas.

a) En aquellos convenios en lo que está prevista la denuncia automática del convenio a la llegada de una determinada fecha fijada en el propio convenio, hay alguno (95, art. 5; 225, art. 13) que señala que «a partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la comisión negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones» (en sentido similar, 180, art. 4; 258, art. 5); añadiéndose en alguno (53, art. 4; 435, art. 4; 473, art. 2) que «la fecha de la denuncia servirá para determinar la composición de la representación sindical de la mesa negociadora»; o bien que «ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio» (155, art. 4; 193, disp. ad. 5.^a).

Como variante, algún convenio, que se considera denunciado desde su firma, señala que «cualquiera de las dos partes podrá instar la iniciación de negociaciones para el otorgamiento de un nuevo convenio, en cuyo caso deberá comunicarlo a la otra, al menos, con ocho días de antelación a la fecha en que se pretenda el comienzo de tales negociaciones» (203, art. 4. Téngase en cuenta, sin embargo, que este convenio fija una duración de cuatro años).

b) En algún otro convenio se utiliza una fórmula que implica una cierta urgencia en el inicio de las negociaciones del nuevo convenio, pero sin señalarse un momento cierto: las partes se comprometen a iniciar las nuevas negociaciones «a la mayor brevedad posible» a partir de la fecha de la denuncia (14, art. 3; 133, art. 3); o bien que, producida la denuncia «se iniciará la negociación del siguiente convenio» (201, exp. Motivos)

c) Existe, por el contrario, otro grupo de convenios que sí establecen plazos máximos a partir de la fecha de denuncia, dentro de los que:

1. O bien deben tener comienzo las deliberaciones del nuevo convenio (en un plazo máximo de treinta días desde aquella fecha, 15, art. 5; 107, art. 5; 281, art. 4; 206, art. 4; de dos meses, 186, art. 3; o de tres meses desde la recepción de la denuncia, 306, art. 1).
2. O bien dentro de ese plazo máximo debe constituirse la comisión negociadora del nuevo convenio (18, art. 5, en el plazo de quince días. Lo mismo en 148, art. 5; 105, art., 111, art. 8, 113, art. 8,438, art. 4, 476, art. 7, 480, art. 9, 481, art. 5, 483, art. 8, 490, art. 5, 259, art. 2, 177, art. 6 en el plazo de un mes; dos meses, 413, art. 5; 122, art. 4, en el plazo máximo de cuarenta y cinco días).

d) Como variante del grupo anterior existen convenios colectivos que:

1. O bien fijan fechas concretas para el inicio de las deliberaciones del nuevo convenio (92, art. 4 —iniciar las negociaciones el 6 de noviembre de 2004—; 93, art. 4 —las partes acuerdan mantener las primeras reuniones negociadoras en los primeros quince días de febrero de 2005—; 101, disp. trans. 1.^a —en el primer trimestre de 2006—; 219, art. 3 —la primera semana de enero, y con un mes de antelación la parte social debe comunicar su composición y la propuesta de nuevo convenio—; 293, art. 3; 293, art. 3; 229, art. 4; 247, art. 1; 206, art. 6; 150, art. 2; 398, art. 34; 401, art. 4);
2. O bien fijan una fecha concreta para constituir la comisión negociadora (64, art. 4 —el 16 de octubre de 2005—; 295, art. 5 —el 1 de enero—; 142, art. 4); o con antelación a la misma (441, art. 5; 443, art. 5; 449, CA 2.^a; 460, art. 5; 469, art. 66; 482, art. 5 y 8; 486, art. 2; 495, art. 5).

e) La fecha de pérdida de vigencia del convenio denunciado se utiliza también como referente para el inicio de las nuevas negociaciones. Con dos variantes:

1. O señalando un período de tiempo anterior a la misma dentro del que deben iniciarse las nuevas negociaciones o constituir la comisión negociadora: un mes (28, art. 7; 36, art. 5; 261, art. 3; 430, art. 6; 431, art. 3; 432, disp. ad. 2.ª; 433, disp. ad. 1.ª; 437, art. 6; 439, art. 3; 440, art. 6; 307, art. 2; 312, art. 2; 318, art. 4; 327, art. 3; 405, art. 2; 130, art. 2; 204, art. 4, «sin necesidad de previa denuncia»; lo mismo en 207, art. 4), dos meses (76, art. 4; 89, art. 4; 260, art. 3; 485, art. 4; 492, art. 4; 507, art. 4; 163, art. 5; 407, art. 12; 209, art. 4), o tres meses (61, art. 30; 281, art. 4; 208, art. 4; 138, disp. ad. 7.ª; 267, art. 37, que añade que se intentará que las negociaciones concluyan antes de Semana Santa); o, simplemente, inicio de las negociaciones «antes de la conclusión del plazo de vigencia del presente convenio» (195, art. 5).
2. O señalando un período de tiempo posterior a la pérdida de vigencia del convenio para iniciar las deliberaciones del convenio nuevo: durante el mes siguiente a aquella fecha (47, art. 2; 290, art. 3), o durante los dos meses siguientes (234, art. 11). O, de modo más genérico, «en el más breve plazo posible» (279, art. 3).

f) Hay convenios colectivos que señalan un mes concreto del año dentro del que deben iniciarse «obligatoriamente» las negociaciones del nuevo convenio (3, art. 4; 16, art. 5; 44, art. 4; 70, art. 4; 252, art. 3; 263, art. 5; 270, art. 4); mes que, en el contexto de dichos convenios, puede ser anterior a la pérdida de vigencia del convenio denunciado, o inmediatamente posterior a la misma.

g) Algún convenio excepcional que establece que el convenio se entiende por denunciado en el momento de su publicación en el BO, señala que «ambas representaciones se comprometen a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste a la firma del presente» (189, art. 33); fórmula que, en puridad de términos, implica que los eventuales deberes de paz no existen aunque el convenio colectivo haya entrado en vigor.

7. LA DISTINCIÓN ENTRE DENUNCIA Y ESCRITO DE INICIO DE NEGOCIACIONES

Se señaló más arriba cómo en la postura del TC la denuncia del convenio colectivo crea las condiciones objetivas para la nueva negociación; lo que, entendemos, da cobertura a la doctrina del TS de la exigencia de la legitimación plena en el sujeto denunciante.

Seguramente por ello la mayoría de convenios colectivos no distinguen entre escrito de denuncia y escrito de solicitud de apertura de negociaciones; distinción que se difumina aún más, hasta confundirse, en aquel grupo de con-

venios ya reseñado que exigen que en el escrito de denuncia figuren las materias que los denunciantes desean renegociar.

Junto a este grupo de convenios, hay que hacer referencia ahora a otro en cuyo texto figuran materias que las partes se comprometen expresamente a renegociar en su momento (105, art.; 111, art. 8; 113, art. 8); de modo que, bien en el propio escrito de denuncia, bien en el de solicitud de inicio de nueva negociación, se deberán entender comprendidas aquellas materias si no figuran de modo expreso.

Pero junto a estos convenios existe algún otro en que se diferencia entre denuncia y escrito de solicitud de inicio de nuevas negociaciones.

Y así (52, art. 4; 58, art. 5; 60, art. 4), «la representación de los trabajadores deberá entregar a la de los empresarios el anteproyecto del nuevo convenio, con quince días de antelación al comienzo de la negociación, que se procurará iniciar en la primera semana del mes de diciembre». En sentido similar 296, art. 6); o se fija una fecha concreta de inicio de las negociaciones, siempre que con anterioridad se haya producido la denuncia (233, art. 3).

O bien, y de un modo más completo (68, art. 2), la parte que formule la denuncia queda obligada a presentar a la otra en el plazo máximo de un mes el anteproyecto de nuevo convenio; la comisión negociadora se constituirá dentro de los quince días siguientes, y, seguidamente, se iniciarán las negociaciones».

O, incluso, algún otro (293, art. 3) en que se exige a la representación social que remita, con una antelación mínima de sesenta días a la fecha de vencimiento del convenio, una propuesta de nuevo convenio, debiendo contrastar la representación empresarial en el plazo de quince días con una contrapropuesta. O que, «las partes negociadoras se comprometen en el caso de que el convenio sea denunciado, a sentarse a la mesa de negociación un mes antes de finalizar su vigencia» (147, art. 4).

8. LOS EFECTOS DE LA DENUNCIA DEL CONVENIO SOBRE SU CONTENIDO OBLIGACIONAL

8.1. El marco normativo y jurisprudencial

Como es sabido, el art. 86.3 ET establece dos reglas generales:

- la ultractividad del contenido normativo del convenio una vez finalizada su vigencia y hasta que se logre acuerdo expreso, en los términos fijados en el propio convenio o, en su defecto, en su totalidad.
- tras la denuncia del convenio, pierden vigencia sus cláusulas obligacionales hasta que no se logre un acuerdo expreso. Conviene, sin embargo, tener en cuenta en este punto lo siguiente.

Pese a su redacción, la pérdida de vigencia del contenido obligacional del convenio tras su denuncia no se interpreta con carácter absoluto por el TS en supuestos en que se han adscrito al contenido obligacional determinadas previsiones del convenio. Y es que para el TS¹², la regla del art. 86.3 ET no resulta imperativa con cláusulas obligacionales que no estén ligadas a la apertura de un nuevo proceso de negociación; de modo que¹³ no hay inconveniente que impida pactar a las partes negociadoras del convenio que su contenido obligacional perdure hasta que adquiera vigencia un convenio nuevo.

Lo mismo habría que decir, en principio, de las cláusulas ordenadas a la consecución de la paz laboral que, sin fisuras, se vienen asignando al contenido obligacional¹⁴.

La doctrina del TC¹⁵ admite, sin problemas, que dichas cláusulas de paz puedan insertarse en convenio colectivo ya que «los sujetos colectivos pueden disponer a modo de acto negocial de las facultades que les son propias»; de modo que «tales cláusulas, al establecer derechos y obligaciones únicamente entre las partes firmantes, se integran en el contenido obligacional del convenio colectivo».

Pero para mantener la vigencia de estas cláusulas tras la denuncia del convenio en contra de lo dispuesto en el art. 86.3 ET sería necesario:

- que la cláusula de paz estuviese expresamente pactada, dados los términos literales del art. 82.2 —los convenios colectivos «podrán» regular la paz laboral a través de las obligaciones «que se pacten»— y del art. 86.3 ET —«cláusulas» obligacionales—;
- que el convenio previese expresamente su mantenimiento tras su denuncia. Y ello puede hacerse bien de modo concreto para este tipo de cláusulas, bien con carácter general en el propio convenio para todas aquellas a las que cupiese asignar un contenido obligacional.

La cuestión va a surgir en los supuestos, los más numerosos como se señaló mas arriba, en los que en el convenio colectivo no existan previsiones expresas en punto a deberes de paz.

En estos casos y partiendo del deber de paz relativo implícito que supone el art. 11.c) RDLRT, el TC¹⁶ entendió que la huelga, como instrumento puesto al servicio de la negociación colectiva, «sólo puede ejercerse cuando, tras la pérdida de vigencia del convenio o en el período inmediatamente

¹² STS de 20 de diciembre de 1995, Ar. 9486.

¹³ STS de 12 de abril de 1995, Ar. 3048.

¹⁴ Es el sentido habitual tras la STC de 8 de abril de 1981; p. ej. STS de 8 de julio de 1988, Ar. 6167. De modo rotundo en STS de 16 de junio de 1998, Ar. 5389, «la mención genérica a las cláusulas obligacionales apunta claramente a los deberes de paz laboral a cargo de quienes han negociado el convenio».

¹⁵ STC 189/1993, de 14 de junio.

¹⁶ STC 11/1981.

anterior, se hace necesario negociar un nuevo convenio». Postura de la que el TS¹⁷ deduce que el art. 11.c) RDLRT no puede jugar en los casos de denuncia del convenio, so pena de privar a los trabajadores del medio más eficaz (*la huelga*) para la defensa de sus intereses; de modo que «la previsión legal sobre la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales cumple una función de garantía para el nuevo proceso de negociación que debe abrirse con la denuncia...*(y es que)* la denuncia del convenio exonera de las obligaciones de paz laboral...»¹⁸.

8.2. La regulación convencional

De acuerdo con la doctrina jurisprudencial que acaba de reseñarse en orden a la suerte del contenido obligacional del convenio colectivo tras su denuncia y el juego del art. 86.3 ET, cabe valorar las distintas fórmulas empleadas en los convenios colectivos consultados sobre los efectos de la denuncia.

a) Muchos convenios colectivos (3, art. 4.; 6, art. 5; 7, acuerdo 2; 35, art. 4; 37, art. 3; 39, art. 5; 43, art. 3; 46, art. 3; 51, art. 5; 56, art. 5; 60, art. 4; 76, art. 4; 89, art. 4; 92, art. 4; 94, art. 5; 95, art. 5; 96, art. 2; 98, art. 5; 110, art. 6) no dicen nada sobre la suerte del contenido del convenio tras su denuncia.

En estos supuestos habrá que aplicar las reglas generales previstas en el ET:

- el contenido normativo continuará siendo de aplicación;
- el contenido obligacional perderá vigencia tras la denuncia y hasta que se logre acuerdo expreso. Esta regla plenamente aplicable para los deberes paz implícitos —y, eventualmente, explícitos—; mientras que si surge el tema respecto de determinadas provisiones reconducibles al contenido obligacional, cabrá pronunciarse por su pérdida de vigencia o no tras la denuncia en función de que la materia regulada esté ligada o no a la apertura del nuevo proceso de negociación.

b) La misma solución habrá que aplicar en aquel grupo de convenios que mantienen el régimen legal del art. 86.3 ET bajo la fórmula de que tras la denuncia «quedará vigente su contenido normativo hasta el nuevo acuerdo que lo sustituya» (14, art. 3; 28, art. 6; 30, art. 5; 66, art. 4; 68, art. 2; 210, art. 5; 225, art. 11; 247, art. 1; 279, art. 3; 285, art. 5; 297, art. 11; 163, art. 5; 312, art. 5; 126, art. 5; 134, art. 4; 188, art. 4; 199, art. 3). La no mención expresa de la suerte del contenido obligacional tras la denuncia, implica so-

¹⁷ STS de 18 de julio de 1988, Ar. 6167; 23 de octubre de 1989, Ar. 7533; 24 de octubre de 1989, Ar. 7422.

¹⁸ STS de 20 de diciembre de 1995, Ar. 9486.

meterlo al régimen general de pérdida de vigencia, salvo que se plantee cuestión respecto a materia que se entienda no ligada a la apertura del nuevo proceso negociador.

En este grupo de convenios pueden integrarse también aquellos (21, art. 3; 29, art. 3) que utilizan la fórmula de que, si bien las condiciones pactadas en el convenio subsisten hasta su nueva revisión, «no obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo».

Y es que son convenios en los que la denuncia debe contener los preceptos del convenio que se pretenden revisar y el alcance de la revisión; de modo que se confunden denuncia y escrito de solicitud de inicio de las deliberaciones.

Y existe una variante en un convenio colectivo (200, art. 3) según la que, denunciado un convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, «a los efectos previstos en el art. 86. 3 y 4 ET, se entenderá que constituye su contenido normativo el establecido en el presente convenio».

c) Un tercer grupo de convenios (5, art. 8; 15, art. 5; 23, art. 4; 47, art. 2; 49, art. 5; 55, art.4; 93, art. 4; 102, art. 3; 105, art. 4; 269, art. 2; 249, art. 5; 257, art. 3; 214, art. 2; 227, art. 4; 235, art. 4; 236, art. 7; ; 237, art. 4; 238, art. 2; 240, art. 4; 248, art. 8; 250, art. 3; 273, art. 2; 282, art. 3; 429, art. 24; 435, art. 4; 141, art. 5; 298, art. 9; 311, art. 2; 313, art. 5; 320, art. 4; 325, art. 4; 399, art. 4; 408, art. 4 ; 130, art. 2; 196, art. 4; 197, art. 2) declara que, tras la denuncia continuarán vigentes «tanto las cláusulas de contenido normativo como las obligacionales».

En este grupo de convenios resultan incluíbles aquellos en que la fórmula utilizada es el mantenimiento de todas las cláusulas del convenio colectivo —incluyendo, por tanto, a las obligacionales—¹⁹ (429, art. 24; 415, art. 4; 422, art. 4; 430, art. 6; 431, art. 3; 432, disp. ad. 2.ª; 438, art. 6; 439, art. 3; 440, art. 6; 441, art. 5; 442, art. 6; 443, art. 5; 448, art. 5; 449, art. 4; 450, art. 5; 459, art. 6; 476, art. 5; 481, art. 3; 482, art. 5; 483, art. 5; 489, art. 3; 496, art. 6; 510, art. 4; 514, art. 3; 155, art. 4; 158, art. 3; 166, art. 5; 121, art. 5; 131, art. 3; 138, art. 3; 139, art. 4; 191, art. 4).

Respecto de la vigencia del contenido normativo, habrá que entender la referida como previsión de mantenimiento desde la finalización de la vigencia del convenio y hasta que se logre un nuevo acuerdo; el tiempo que media entre la denuncia del convenio y la finalización de su vigencia no afecta al contenido normativo que se mantiene aunque el convenio colectivo no lo diga expresamente.

Otra cosa es la expresa declaración de vigencia del contenido obligacional tras la denuncia. La fórmula es, precisamente, la contraria de la enunciada con carácter general en el art. 86.3 ET; y que por lo que a los deberes de paz

¹⁹ La consideración de una cláusula de este tipo en STS de 12 de abril de 1995, Ar. 3048.

implícitos —también, en su caso, a los explícitos— respecta, supone su mantenimiento tras la denuncia misma y hasta que se logre nuevo acuerdo, aunque se alcance con posterioridad a la finalización de la vigencia pactada al convenio. Obvio es recordar que, tal como señala el TC²⁰, estos deberes de paz afectarán únicamente a los que hubiesen firmado el convenio denunciado sin incidencia en el plano de las relaciones individuales encuadradas en el ámbito de aplicación del convenio.

d) En algún convenio colectivo (294, art. 6), resulta matizada, aunque de un modo confuso, la prórroga del contenido obligacional tras la denuncia; y así se detallan materias cuya regulación expresamente señala que quedará prorrogada tras la denuncia y, entre ellas, lo referente a la comisión paritaria, comisiones y subcomisiones creadas en el convenio, y que pueden ser ejemplos de cláusulas obligacionales²¹.

Y en uno de los convenios colectivos consultados (258, art. 9) y en relación con el denominado «Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos», se llega a la misma solución con la fórmula siguiente: «pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el art. 86. 3 ET».

e) Otro grupo de convenios establece también una prórroga de los deberes de paz pero limitada en el tiempo, a diferencia del supuesto anterior.

Y así (18, art. 5), estableciéndose un período mínimo de denuncia de dos meses anteriores a la finalización de la vigencia pactada, se señala que «en el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional». Se trata de forzar así, indirectamente, alcanzar el acuerdo sustitutorio antes del plazo de finalización de vigencia del convenio denunciado a efectos de que no exista solución de continuidad en los deberes de paz.

Y lo mismo cuando se prevé (71, arts. 2 y 3) que, aunque el convenio colectivo se puede denunciar con dos meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia, se señala de modo expreso que «transcurridos cuatro meses desde la fecha límite de su vigencia sólo se mantendrá en todo lo que haga referencia a su contenido normativo, perdiendo vigencia en su contenido obligacional». La parte empresarial se asegura así seis meses de paz laboral tras la denuncia del convenio, a efectos de poder alcanzar un acuerdo sustitutorio.

f) Finalmente, otro grupo de convenios utiliza el mecanismo de la prórroga automática del convenio denunciado —por tanto, de su contenido normativo y del contenido obligacional—, si a partir de un determinado momento

²⁰ STC 189/1993, de 14 de junio.

²¹ El TS viene considerando como contenido normativo el clausulado del convenio referido a la comisión paritaria, STS de 20 de diciembre de 1995, Ar. 9496.

no se ha alcanzado un acuerdo sustitutorio (57, art. 5; 182, art. 3; 184, art. 4); o si no se ha procedido a constituir la comisión negociadora después de un determinado período de tiempo tras el vencimiento del convenio (74, art. 5).

9. LA FALTA DE DENUNCIA DEL CONVENIO

9.1. La prórroga del convenio

Según el art. 86.2 ET, «salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediare denuncia expresa de las partes». La Ley permite así a los negociadores que, ante la falta de denuncia, prevean lo que estimen conveniente: o evitar la prórroga del convenio; o admitirla pero por periodo de tiempo idéntico o distinto al anual previsto en el ET con carácter subsidiario. En los convenios colectivos consultados se emplean fórmulas que cubren todas las alternativas.

a) El convenio colectivo excluye expresamente su prórroga ante la falta de denuncia, bien declarando que pierde vigencia «una vez concluida la duración pactada» (34, anexo II.2; A63, art. 4); o bien señalando que en aquel momento «expirará automáticamente» (87, art. 7).

b) El grupo más numeroso de convenios colectivos admite su prórroga si falta la denuncia por períodos de un año, tal como prevé el art. 86.2 ET (1, art. 5; 3, art. 4; 5, art. 8; 6, art. 5; 11, art. 4; 12, art. 6; 13, art. 4; 16, art. 5; 17, art. 4; 19, art. 4; 20, art. 4; 23, art. 5; 28, art. 6; 35, art. 4; 38, art. 4; 40, art. 4; 42, art. 5; 46, art. 3; 50, art. 35; 55, art. 4; 56, art. 5; 68, art. 2; 69, art. 2; 70, art. 5; 79, art. 3; 80, art. 4; 98, art. 5; 152, art. 3; 303, art. 13; 307, art. 2; 308, art. 3; 322, art. 3; 323, art. 4; 329, art. 5; 330, art. 6; 396, art. 4; 408, art. 4; 410, art. 5; 124, art. 4; 125, art. 2; 127, art. 3; 176, art. 4; 182, art. 3; 183, art. 2; 187, art. 5; 192, art. 6; 193, disp. Ad. 5.ª; 194, art. 1; 195, art. 5; 197, art. 2; 198, art. 3).

Las posibles prórrogas anuales del convenio colectivo no se limitan en su cuantía; pero como la prórroga incluye la posibilidad de denuncia del convenio en los términos previstos en el mismo, cabe su renegociación anual. De hecho, la práctica totalidad de convenios se refieren a su denuncia con la fórmula de a la finalización de su período de vigencia «o de cualquiera de sus prórrogas».

Sólo en algún convenio colectivo se prevé (7, acuerdo 2) que si la falta de denuncia se reitera por tercera vez consecutiva, el convenio colectivo quedará caducado.

c) Otro grupo de convenios (39, art. 5; 44, art. 4; 113, art. 7; 137, art. 4; 181, art. 4) se refieren a la prórroga «por un año» del convenio no denunciado. La redacción en singular del precepto convencional parece implicar que la voluntad de los negociadores ha sido excluir la posibilidad de prórrogas posteriores.

d) Algunos convenios colectivos (76, art. 4; 88, art. 5; 89, art. 4) establecen la prórroga del convenio no denunciado «de seis en seis meses»: Estas prórrogas inferiores a la anual prevista en el ET favorecen, sin duda, las denuncias del convenio y los posibles acuerdos sustitutorios.

e) Existen convenios colectivos en los que las prórrogas previstas en caso de falta de denuncia lo son períodos de tiempo superiores al anual del ET; así ocurre en los casos en los que el convenio se prorroga por unas duraciones iguales a la fijada como período de vigencia inicial (30, art. 5, tres años; 104, art. 3, dos años).

9.2. Los efectos de la prórroga

Los convenios colectivos que se refieren a posibles efectos de la prórroga lo hacen tomando al convenio no denunciado como una unidad cuya vigencia continúa por el período de tiempo en que la prórroga consiste. Y así se habla de «prórroga automática» (4, art. 3); de prórroga del convenio «en sus propios términos (1, art. 5; 50, art. 35), de prórroga del convenio «sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones» (7, acuerdo 2); de convenio «prorrogado íntegramente» o «en todo su contenido» (26, art. 4; 153, art. 4); de prórroga «tanto de las cláusulas de contenido normativo como de las obligacionales» (5, art. 8).

Lo cual no obsta para que en muchos convenios, la prórroga vaya expresamente acompañada de

- un incremento salarial igual al aumento del IPC (a 5, art. 8.; 27, art. 5; 38, art. 4; 40, art. 4; 44, art. 4; 50, art. 35; 69, art. 2; 70, art. 5; 71, art. 3, 74, art. 5; 105, art. 5; 1524, art. 3; 157, art. 4; 121, art. 5; 124, art. 4; 127, art. 3; 192, art. 6; 193, disp. Ad. 5.^a; 198, art. 3), o en algún punto superior (68, art. 2; 197, art. 2);
- o con la obligación de las partes de negociar el régimen económico (423, art. 5; 162, art. 4; 405, art. 2; 137, art. 4; 176, art. 4; 179, art. 5). Se puede plantear la legalidad de estas cláusulas si están destinadas a negociar materias con exclusión de otros posibles sujetos legitimados que no participaron en la negociación del convenio anterior.

En cualquier caso, todas estas fórmulas permiten ser consideradas como una cierta desincentivación a la denuncia del convenio y, en consecuencia, indirectas de paz laboral en cuanto que permiten la pervivencia del contenido obligacional del convenio.

Excepcionalmente, en algún convenio colectivo (109, art. 4) la prórroga del convenio queda referida exclusivamente a «su parte normativa». Puntualización que se explica porque, en el contexto del convenio, la denuncia del convenio prorrogado puede hacerse durante «la prórroga en curso».

Capítulo V

LAS COMISIONES PARITARIAS

Carlos L. ALFONSO MELLADO

1. EL MARCO JURÍDICO

Generalmente la regulación de la comisión paritaria puede encerrar contenido obligacional, entendido como compromisos que afectan sólo a los firmantes del convenio, aunque su propia existencia y muchas de sus funciones, la mayor parte según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, deban ser consideradas como contenido normativo¹. En efecto, conforme al artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores es contenido mínimo obligatorio del convenio la creación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, así como la determinación de los procedimientos para solventar los desacuerdos en el seno de la comisión. Esta previsión se completa con las previsiones acerca del papel que puede atribuirse a la citada comisión en cuanto a interpretación y aplicación del convenio, conforme al artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, y al papel que puede tener en la regulación de la inaplicación del régimen salarial establecido en los convenios supraempresariales, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, es evidente la vinculación de ciertas funciones de la comisión paritaria con las obligaciones de paz laboral, pues en la medida que se establece su intervención previa preceptiva antes de cualquier otra actuación (judicial, medida de presión, etc.) las partes negociadoras están apos-

¹ Especialmente las relativas a la solución de conflictos ocasionados por el convenio, como se establece en STS de 28 de octubre de 1997, Ar.7682 y en STS de 2 de junio de 1998, Ar. 4941.

tando por un primer intento de solución pacífica, consensuada y extrajudicial de los conflictos que les oponen (si la cláusula es obligacional) o que se susciten en el sector o empresa en relación con el convenio (si la cláusula es normativa). Es más, si el compromiso de las partes de acudir a la comisión paritaria va acompañado del cumplimiento, en términos reales, de la obligación legal de hacer previsión acerca de los procedimientos que deben solventar los desacuerdos en la misma, es claro que la vinculación con la paz laboral es aún más intensa, pues los conflictos de interpretación y aplicación del convenio en relación con los que existe ese compromiso de acogimiento a la comisión paritaria se solucionarán siempre de forma pacífica, bien en ésta, bien a través de los procedimientos previstos en su defecto, con exclusión del recurso a medidas de presión.

En atención a esa regulación es evidente que la comisión paritaria es contenido mínimo del convenio y tiene, como tal, una dimensión normativa, pero su composición y régimen de funcionamiento se regula por las partes negociadoras en cláusulas que, en realidad, sólo a ellas vinculan. No ocurre lo mismo con las funciones, pues la indeterminación legal sobre ellas permite que estas comisiones asuman funciones que sólo se refieren a cuestiones, derechos y obligaciones de los firmantes del convenio, lo que se podría enmarcar, pues, en la parte obligacional del convenio, pero también otras que se proyectan sobre la generalidad de los trabajadores y empresarios de los convenios y, que por tanto, deben enmarcarse en las cláusulas propiamente normativas del convenio², propiciando así una compleja relación entre la parte obligacional y la parte normativa de éste, pues una comisión cuya creación y regulación queda más próxima a la parte obligacional, desarrolla, en estos casos, funciones que desbordan claramente ese contenido obligacional.

En cualquier caso las comisiones paritarias son un elemento clave en la dinamicidad de la negociación colectiva; posiblemente son el elemento pensado por el legislador para dar un cierto carácter dinámico a un proceso de negociación muy reglado y que se produce en momentos muy determinados, por lo que tiende a ser estático. La dinamicidad quedará limitada, en todo caso, por la interpretación jurisprudencial restrictiva, que posiblemente debería ser objeto de una parcial reconsideración, acerca de la imposibilidad de conferir a la comisión paritaria funciones propiamente negociales y de las limitaciones en cuanto a la función interpretativa, que no puede vincular a los órganos judiciales que siempre conservarán su libertad para apreciar si la interpretación del convenio efectuada por la comisión se ajusta o no al texto del mismo³.

² Esa es la razón que ha permitido considerar la regulación de estas comisiones como esencialmente normativa en cuanto que no son órganos de mera administración, de gestión de las relaciones obligacionales entre los firmantes, sino de gestión general del convenio. Cfr. STS de 20 de diciembre de 1995, Ar. 9496.

³ Al respecto, por ejemplo, STS de 20 de mayo de 2004, Ar. 5161.

En este sentido es clara la postura jurisprudencial que rechaza la posibilidad de que las comisiones paritarias y, en general, de administración del convenio asuman funciones negociadoras que corresponderían, no a ellas, sino a la propia comisión negociadora del convenio⁴. No obstante la función de la comisión paritaria no queda, tampoco, limitada a la mera administración de lo negociado, sino que cabe, por ejemplo, atribuirle funciones de estudio y preparación de nuevas negociaciones⁵ o crear órganos específicos de cooperación y colaboración entre los firmantes⁶, habiéndose interpretado, también, que el desarrollo de las funciones previstas para las Comisiones de Formación en los Acuerdos Interprofesionales suscritos al respecto no constituye el ejercicio de funciones negociadoras, por más que desborde la mera gestión de lo convenido⁷.

2. LA REGULACIÓN DE LAS COMISIONES PARITARIAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El análisis de las comisiones paritarias en los convenios colectivos permite, sin duda, muchas aproximaciones. Ahora bien, si se atiende al estudio de las cláusulas obligacionales, los aspectos de mayor interés son los que a continuación se enumeran, sin que ello suponga, como se ha visto, que todos los que a continuación se exponen sean considerados por la jurisprudencia como cláusulas obligacionales.

2.1. La creación de la comisión paritaria

En desarrollo de la regulación legal, prácticamente todos los convenios regulan una comisión paritaria, aunque no siempre con ese nombre, establecen su composición, en muchos casos su domicilio, fijan sus competencias, enmarcadas generalmente en una labor interpretativa general del convenio y de mediación y arbitraje voluntario y en ocasiones regulan cómo debe acudir a la misma y la forma de proceder de ésta o, alternativamente, encargan a la misma que desarrolle su propio reglamento de funcionamiento, así como, con bastante frecuencia, regulan la posibilidad de que las partes designen asesores y, en ocasiones, establecen la existencia de comisiones delegadas en ámbitos inferiores, como por ejemplo en 18, art. 10 y 24, disp.

⁴ Por todas SSTs de 9 de julio de 1999, Ar. 6161; de 11 de julio de 2000, Ar. 7208; de 12 de diciembre de 2000, Ar. 809 (2001); de 5 de abril de 2001, Ar. 4886; de 30 de octubre de 2001, Ar. 2381 (2002) y de 20 de mayo de 2004, Ar. 5161.

⁵ Véase en relación con el encargo del estudio para la elaboración de unas nuevas tablas salariales, STS de 12 de diciembre de 2000, Ar.809 (2001),

⁶ Como resuelve STS de 5 de abril de 2001, Ar. 4886.

⁷ Al respecto, STS de 11 de julio de 2000, Ar. 7208.

ad. 2.^a, incluso a nivel comarcal como en 123, art. 14, o subcomisiones o ponencias especializadas en materias concretas, como en 162, art. 38.

Todos los convenios que así lo hacen cumplen las previsiones normativas y, además, contienen una regulación lógica en cuanto que posibilitan un funcionamiento real de la citada comisión.

En ocasiones la regulación general de la comisión paritaria es extraordinariamente escueta, como en 211, art. 32, que se limita a crear la comisión, establecer su composición y señalar que actuará en todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del convenio, finalizando ahí toda la regulación con remisión al convenio superior para lo demás. Con similar regulación, otro ejemplo puede verse en 222, art. 23.

En ocasiones la regulación es aún mas escueta, estableciendo simplemente la composición de la comisión, remitiéndose el convenio totalmente en cuanto a funciones y procedimiento a lo negociado en ámbitos superiores (el Convenio General; como por ejemplo en 221, art. 25 y 249, art. 9).

En todo caso, siempre que quede clara la composición de la comisión y sus funciones, bien por establecerse directamente o por remisión a lo pactado en otros ámbitos, y unas mínimas reglas de procedimiento o la atribución a la comisión de la facultad de establecerlas a través de su propio reglamento, puede entenderse que los mínimos que permiten el funcionamiento de la comisión se han cumplido.

Pero en algún caso es tan escueta la regulación que pueda hasta dudarse de su suficiencia, es el caso de 226, art. 7, que se limita a crear la comisión, fijar su composición y establecer que podrá tener asesores y que tendrá facultades para interpretar el convenio, sin fijar nada ni remitirse a ningún otro texto en cuanto al procedimiento de funcionamiento que, sin duda, tendrá que ser desarrollado «a posteriori» por la propia comisión. Algo parecido, aunque concretando tres funciones: interpretación, vigilancia del convenio y resolución de cuantas cuestiones le sean sometidas, en 242, disp. fin. 2.^a. Regulación muy escueta similar, aclarando simplemente que las resoluciones relativas al convenio se considerarán parte integrante del mismo, puede verse en 254, art. 5.

Claramente insuficiente es 268, art. 24, que se limita a crear una comisión, sin especificar siquiera su composición y señalando simplemente que tendrá facultades de interpretación, conciliación y arbitraje.

En otros casos la regulación en el convenio puede no ser suficiente pero se añade, como se dijo, que las partes firmantes elaborarán el reglamento de funcionamiento de la comisión paritaria, lo que, sin duda, si se hace debe solventar las lagunas que en el texto convencional existan, si bien tampoco se entienden las razones para no agotar la regulación en el propio convenio, lo que sería mejor y más claro (así, por ejemplo, 479 art. 11). En algún caso el convenio recoge un compromiso más concreto de elaboración del reglamento, fijando, por ejemplo, un plazo en el que las partes firmantes acuerdan reunirse para elaborar el citado reglamento (como se hace en 159, art. 5 fijándolo en 20 días desde la firma del convenio).

En general, para evitar problemas posteriores, lo más deseable sería que se agotase la regulación, al máximo posible, en el propio convenio, sin perjuicio de atribuir a la propia comisión la capacidad para interpretar y concretar las reglas procedimentales que se establezcan, pudiendo entenderse las cláusulas que así lo hacen como las más aconsejables.

2.2. La solución de los desacuerdos en las comisiones paritarias

Ahora bien, no siempre se regula, pese a que es contenido obligatorio del convenio, como se solventan los desacuerdos que en la comisión paritaria se produzcan. Si se contempla este aspecto, lo que como se ha dicho no es lo más habitual, aparece en algún caso el sometimiento de la cuestión a los órganos creados por los Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Además de los que se irán señalando, existen con carácter general, remisiones:

- Al ASEC (19, art. 8; 20, art. 8; 23, art. 10; 23, art. 43; 170, art. 8; 171, art. 22; 198 art. 80)
- Al PRECO (463 art. 31; 509, art. 49; 328, art. 28 y en 160, art. 41 que remite el desacuerdo a los procedimientos del PRECO, pero como paso previo a la vía jurisdiccional y sin renunciar a ella)
- Al TLC (142, art 32; 121, art. 10 aunque solamente a los procedimientos de mediación, 143, art. 4; 258, art. 5; 456, art. 13)
- Al TAL, en los supuestos en que se solicite la conciliación facultativa de la Comisión o meramente señalando tal posibilidad cuando se acuda a mediación obligatoria de la misma, conforme al texto del convenio, por tratarse de problemas de interpretación o aplicación del convenio, puede verse 407, arts. 14 y 15.
- Al TAMIB (193, art. 43; 287, art. 76; 473, art. 4)
- Al SERCLA Andalucía (54, disp. fin. única; 151, art. 55; 261, disp. ad. 4.^a; 361, art. 79).
- Al Servicio de Castilla y León (442, art. 9 aunque se remite sólo a la mediación).
- Al ILM (110, disp. ad. 1.^a; 146, art. 23; 147, art. 29; 264, art. 4; 296, art. 54; 443, art. 8).

Sin especificar más 482, art. 9 señala que el desacuerdo se someterá a la resolución extrajudicial de conflictos, como paso previo a otras acciones, con lo que parece aludirse meramente a los trámites de conciliación-mediación, salvo que en ellos se alcanzase un convenio arbitral. Previsiones mínimas existen en convenios como 114, art. 43 que señala, simplemente, que las partes negociadoras en el marco de las divergencias que les opon-

gan —entre las que cita los desacuerdos negociales y en la interpretación del convenio— podrán nombrar un mediador o mediadora, siempre después de haber agotado el trámite ante la comisión paritaria.

Otros convenios remiten el desacuerdo a la solución arbitral, señalando que la comisión designará el árbitro (por ejemplo, 189, art. 35 y 401, art. 33).

Algún convenio se limita a decir que se someterá el desacuerdo al SMAC y a la jurisdicción competente (como 453, art. 6).

Meramente indicativo al respecto son los convenios que señalan que en caso de desacuerdo la comisión paritaria podrá remitir los conflictos a mediación o arbitraje del ASEC, pero sin obligarse a ello (como 169, art. 60 y 294, art. 94 ó 175, art. 3.1 que alude sólo a la mediación del SIMA-ASEC). Este último tipo de regulaciones o similares se encuentran también en otros convenios (como, entre otros, 153, art. 61; 155, art. 61 y 419, art. 61) que señalan que las partes podrán iniciar los trámites de mediación y arbitraje previstos en el Acuerdo de Castilla-La Mancha, o de otros Acuerdos (como en 117, art. 8, recordando que las partes podrán acogerse a los procedimientos del TAL, ó 326, art. 9 en relación con el TLC, ó 405, art. 4 en referencia al SMAC, al AGA o a otros organismos competentes).

Indirectamente puede ser un medio de resolver las discrepancias la existencia de un presidente designado por un tercero, lo que no es normal, pero aparece en algún convenio, como en 44, disp. ad.2.^a, que delega en el sr. Delegado Provincial de Trabajo la designación del presidente de la comisión paritaria.

En alguna ocasión la solución no deja de ser sorprendente, por inaplicable en muchos casos, como ocurre en 120, art. 39 que encarga la solución de los desacuerdos a la autoridad laboral y ello pese a que el convenio en otro precepto ratifica el acuerdo de solución extrajudicial del ámbito correspondiente.

De todas estas regulaciones resultan claramente positivas aquellas que someten expresamente los desacuerdos a los procedimientos de mediación y arbitraje de creación convencional o, al menos, establecen algún procedimiento claro de solución de dichos desacuerdos. Al respecto debe tenerse en cuenta que las soluciones judiciales no tienen dudas a la hora de respaldar la obligatoriedad de los procedimientos de solución de origen convencional⁸.

No son tan positivas las cláusulas que se limitan a título indicativo a establecer esa posibilidad, pero sin obligar a ese sometimiento. No se entienden muy bien las resistencias a acudir a estas fórmulas y en cualquier caso, en la medida que ello no sea obligatorio, no queda garantizado que los desacuerdos interpretativos se solventen o al menos no se garantiza alternativa alguna a la solución en sede judicial, que no siempre es la mejor en materias propias de negociación.

⁸ Por todas, STSJ de Baleares de 31 de julio de 1999, AS 3960 y de la Comunidad Valenciana de 7 de septiembre de 2001, AS 1379 (2002).

Claramente negativas son las regulaciones que omiten absolutamente la cuestión o las que acuden a sistemas de solución imposibles lo que, como se ha visto, ocurre en algún caso.

2.3. Los costes de funcionamiento de las comisiones paritarias

Normalmente las actuaciones de la comisión paritaria en cuanto que corresponden a los compromisos obligacionales asumidos por los firmantes del convenio son gratuitas, pero no siempre es así y algún convenio obliga, generalmente a los empresarios, a abonar una especie de tasa cada vez que acuden a la misma, que excepcionalmente puede imponerse a los trabajadores. Es el caso de 212, art. 38, que alude a 150 euros a abonar por el empresario que solicite la intervención de la comisión paritaria, salvo los afiliados a la Asociación empresarial firmante del convenio, pero que podrán imponerse a los trabajadores por acuerdo unánime si se apreciase mala fé o temeridad en ellos. El convenio 228 art. 11, prevé el abono de los gastos por los empresarios que soliciten la intervención de la subcomisión de productividad.

Existen también otros convenios que concretan los gastos a abonar (30, disp. ad. 2.^a, concreta los gastos que deben pagar los empresarios no adheridos a la asociación firmante del convenio, en 400 euros; 305, art. 55, en 150 euros y 307, art. 4, en 25000 pesetas). En algún caso son todos los empresarios los que han de abonar gastos (como en 177, art. 38, que obliga a pagar un canon a todos los empresarios que soliciten la intervención de la Comisión en cuantía de 150,25 euros).

En otros casos no se concretan cantidades concretas pero se hace mención del abono de los gastos. Así, en 476, art. 8, se establece que cuando la consulta o la intervención se solicita por empresarios o trabajadores no afiliados a las organizaciones firmantes y se deriven de ella gastos, estos correrán por cuenta del solicitante. En la misma dirección, pero en sentido negativo, existen convenios que señalan que los gastos no se repercutirán a los afiliados o asociados a las organizaciones firmantes ni a éstas (como 28, art. 83 y 198, art. 80).

No es muy habitual pero algún convenio establece que los costes serán sufragados por las partes, en general, remitiendo a la propia comisión paritaria la determinación de las reglas al respecto (como hacen, por ejemplo, 381, art. 8 y 391, art. 8).

En alguna ocasión lo que se prevé es que la asociación empresarial se hará cargo de los gastos de desplazamiento y dietas de los representantes sindicales en la comisión (como en 10, disp. ad.1.^a) o, partiendo de que las empresas sufragan los costes de funcionamiento de la comisión paritaria, se fija un tope de masa salarial al respecto (como en 18, art. 9).

En 171, disp. fin. 1.^a, la asociación empresarial dota de un fondo anual a la comisión para *«facilitar las tareas divulgadoras, mediadoras y formativas, tanto en las empresas como con los trabajadores del sector, en rela-*

ción con el contenido y conocimiento de lo establecido en el referido Convenio Colectivo General», estableciendo a continuación las reglas para la administración del citado fondo y para garantizar su correcto uso y la justificación del mismo mediante una memoria anual.

Desde luego en aquellos convenios en los que la comisión paritaria tiene un funcionamiento intenso es aconsejable la previsión acerca de los costes de funcionamiento, si bien, de no hacerse la misma, nada impide que las asociaciones representadas en ella lleguen a un acuerdo al respecto o, en caso contrario, que cada parte asuma sus propios gastos y los comunes se repartan entre todas.

2.4. El tiempo empleado por los trabajadores en las reuniones

Tampoco es frecuente que se regule que el tiempo empleado por los trabajadores en las funciones como miembro de la comisión paritaria se entenderá como permiso retribuido, algo que parece que se da por entendido sin más, pese a lo que algunos convenios sí lo regulan expresamente (como 485, art. 7; 300, art. 21; 388, art. 45 ó 92 art. 6 que señala que no computará el tiempo invertido dentro del crédito horario normal, sino que serán horas concedidas adicionalmente, regulación que también aparece en 130, art. 25 y 192, art. 38; en 410 art. 11, aparece la misma regulación pero con el matiz de que el pago de las horas lo realizará la empresa concreta afectada o si el asunto tratado es de interés general la asociación empresarial).

En 174. art. 63, se señala que se concederán permisos retribuidos a quienes sean designados por los sindicatos para formar parte de las distintas comisiones del convenio, aunque en las reuniones a que acudan no se traten temas que afecten a su empresa. La misma regulación se contempla en 175, art. 13.11, que además aclara que las horas que empleen en estas funciones los miembros de comités de empresa y delegados de personal serán adicionales al crédito horario que les corresponda. En 52 se declara que quedan liberados de servicio los dos representantes de los trabajadores en la comisión de seguimiento, siendo el coste asumido por todas las empresas en proporción al número de trabajadores en el momento de la firma del convenio.

2.5. Las funciones de las comisiones paritarias

En cuanto a las funciones de estas comisiones, en desarrollo del contenido obligacional, muchos convenios optan por atribuir mayor importancia a la comisión paritaria y ello se hace en tres direcciones:

- A) Estableciendo el compromiso de las partes firmantes del convenio de que antes de plantear cualquier conflicto o acción por cues-

tiones derivadas del convenio se someterán a una intervención previa de la comisión paritaria. Es de destacar que aquí sí que cabe hablar de compromiso obligacional, en cuanto son los propios firmantes del convenio, sólo ellos, los que quedan obligados. Diferente es el supuesto de que se establezcan trámites de intervención previa, mediación y arbitraje para todos los sujetos obligados por el convenio, en cuyo caso la función es obviamente normativa, remitiéndome a lo que a continuación se expone al respecto.

- B) Encargando a la comisión paritaria actuaciones concretas sobre materias determinadas.
- C) Estableciendo en determinados casos que los desacuerdos que puedan existir entre trabajadores y empresarios ante ciertos aspectos regulados en el propio convenio serán resueltos por la comisión paritaria, regulación que si bien despliega efectos normativos hacia los trabajadores y empresarios afectados, también tiene una dimensión obligacional en cuanto obliga a los firmantes en la representación que tengan en la comisión a abordar y resolver estas cuestiones, para lo que en ocasiones se fijan reglas de procedimiento y plazos de actuación y resolución de la comisión. Ello ocurre mayoritariamente en los supuestos de descuelgue salarial, pero no sólo.

Una regulación bastante típica de la que se plantea en relación con las comisiones paritarias es la de 279 que tras crear la comisión dispone:

«Artículo 45. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio en cuestiones generales.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio Colectivo General de Oficinas de Farmacia del tenor siguiente:
 - 4.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a la política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, niveles globales de venta, nivel de productividad, rentabilidad del sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles.
 - 4.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las centrales sindicales y por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles, con periodicidad anual.

4.3. Análisis de la evolución del empleo.

5. Emisión de informes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en las Oficinas de Farmacia.

6. El estudio, y en su caso, la adopción de los acuerdos que se estimen procedentes en relación con las propuestas que las entidades sindicales sometan a consideración de la entidad empresarial respecto de la reclasificación del personal que presta su trabajo en las Oficinas de Farmacia, así como las que puedan suscitarse como consecuencia de actuaciones y decisiones administrativas en esta materia. A estos efectos y previa formulación de las correspondientes propuestas, las reuniones deliberadoras de la Comisión Mixta Paritaria se celebrarán, al menos, mensualmente.

7. Análisis de cuestiones referentes a formación profesional en orden a su estudio y posibilidad de acuerdos en los temas que fueran procedentes.

8. Estudio de fórmulas convenidas sobre garantía de empleo una vez se produzca una reforma legal que lo pueda poner en peligro.

9. A efectos de notificaciones se fijan los siguientes domicilios...»

Puede verse que esta regulación, que excepcionalmente se ha reproducido a título de ejemplo, contempla una diversidad de funciones que es característica en muchas comisiones paritarias: 1.º interpretación general del convenio; 2.º mediación y arbitraje facultativo; 3.º vigilancia de lo pactado; 4.º recepción de informes y estudio sobre situaciones generales que afecten al sector; 5.º realización de estudios sobre diversas materias y, en su caso, emisión de informes lo que, sin duda, puede preparar futuras negociaciones sobre todas esas cuestiones. Regulaciones de este tipo cabe calificarlas de positivas, siempre y cuando realmente la comisión llegue a desplegar esas funciones y no se conviertan las mismas en mera declaración sin contenido real.

2.5.1. *Los compromisos de sometimiento a la comisión paritaria*

Además de regulaciones más o menos similares a la citada a título de ejemplo, compromisos, que como se ha expuesto tienen naturaleza claramente obligacional, de que las partes signatarias del convenio se someterán a la comisión paritaria como trámite previo a cualquier otro en los problemas derivados de la interpretación y aplicación del convenio se pueden encontrar en numerosos convenios (134, art. 6; 136, art. 33; 179, art. 8; 190, disp. fin. segunda; 210, art.8; 217. art. 11; 225, art. 16; 232, art.5; 236, art. 11; 246, art. 10; 247, art. 74; 253, art. 48; 255, art. 46; 271, art. 41; 275, art. 28 —que además establece expresamente que no se adoptará ninguna medida de fuerza sin someterse previamente a este trámite—; 285, art. 8, 241, art. 96 y 248 art. 13 —que también establecen una cláusula de intervención previa

en conflictos colectivos de eficacia normativa—; 237, art. 9; 297, art. 16; 419, art. 61; 442, art. 8; 446, art. 10; 462, art. 46; 480, art. 10; 482, art. 9; 483, art. 9; 486, disp. ad. 1.^a; 487, disp. ad. 1.^a; en parecidos términos 219 art. 8—con el matiz de que ello es sin perjuicio de los derechos irrenunciables y con el establecimiento conforme al PRECO de una intervención previa en cualquier conflicto de interpretación y aplicación del convenio de naturaleza normativa, disp. ad. 1.^a, y 250, art. 41 y 262, art. 37— también con el matiz, ambos, de que ello es sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable—; en 7, acuerdo 6, y 476, art. 8 las partes acuerdan someter todas las cuestiones de «interés general» con carácter previo a la vía judicial o administrativa). Generalmente todos estos convenios detallan también las funciones concretas y procedimiento y plazos de actuación de la comisión paritaria y son los que pueden calificarse de más positivos, en la medida que evidencian una clara voluntad negocial de los firmantes de solventar sus desacuerdos a través de procedimientos establecidos en el propio convenio que han negociado.

Similares regulaciones, aunque aludiendo simplemente al compromiso de comunicar a dicha comisión las dudas, discrepancias y conflictos consecuencia de la interpretación del convenio para que emita dictamen o, según los casos, se resuelva el problema y si no fuese posible se emita dictamen, o estableciendo simplemente el compromiso sin mayores matices acerca de la solución, se encuentran en otros muchos convenios (83, art. 36; 108, art. 68; 110, art. 54; 114, rt. 42; 151, art. 11; 153, art. 61; 155, art. 61; 162, art. 36; 214, art. 22; 215, art. 7; 223, art. 53; 228, art. 10; 231, art. 11; 233, art. 8; 238, disp. ad. 2.^a; 243, art. 8; 244, art. 11; 245, art. 8; 260, art. 30; 456, art. 13; 419, art. 14; 495, art. 9; 502, art. 10; 510, art. 50; 302, art. 19; 303, art. 15; 311, art. 28; 313, art. 8; 320, art. 8; 329, art. 12; 338, art. 5; 301, art. 8; 352, art. 71; 355, art. 5; 360, art. 71; 361, art. 9; 362, art. 10; 365, art. 29; 376, art. 6; 381, art. 8; 391, art. 8 e incluso 261, art. 23 señalará que la comisión actuará previa o simultáneamente al planteamiento de los distintos asuntos ante las jurisdicciones competentes —lo que no es muy lógico—. 23 art. 10 establece el mismo compromiso pero sólo en los conflictos de matiz colectivo).

En ocasiones se puede apreciar que las partes, asumiendo el compromiso de acudir a la comisión paritaria para que emita dictamen en estas cuestiones o actuar como proceda, no quieren que esto condicione en forma alguna otro tipo de actuaciones. Así, por ejemplo, además de algún ejemplo al que ya se ha aludido, en 276, art. 18 se dirá expresamente que este compromiso es «*sin perjuicio de seguir la vía administrativa o judicial que proceda*», o en 165, art. 6 se dirá que es «*sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos*», o en 168, art. 8 sin perjuicio del «*ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos*».

Estas regulaciones, al igual que las anteriores en las que simplemente se establecía una especie de obligación de consulta a la comisión paritaria

son menos positivas que las primeras, en cuanto que no contienen acuerdo alguno de las partes firmantes que garantice la solución de sus discrepancias a través de procedimientos de origen convencional, pero, al menos, son más positivas que el silencio que otros muchos convenios guardan sobre la cuestión pues, al menos, en estos casos se quiere que la comisión conozca la conflictividad y pueda actuar sobre ella, aunque sin quedar las partes vinculadas por lo que resuelva el citado órgano.

Por otro lado, estas cláusulas están indudablemente vinculadas con las obligaciones de paz laboral y ello en algún caso aparece expresamente. Así, por ejemplo, en 317, art. 6 las partes se comprometen a no adoptar ninguna acción de fuerza derivada de discrepancias en la aplicación del convenio, sin someterse previamente a dictamen de la comisión paritaria.

No son obligacionales, como ya se dijo⁹, las cláusulas en las que se pretende que cualquier sujeto distinto de los firmantes se someta con carácter previo a la comisión paritaria antes de iniciar otras actuaciones, como las judiciales, bien en general, como en 413, art. 46 que dispone que *«antes de ejercer cualquier reclamación judicial de ámbito individual o colectivo, se deberá plantear la cuestión de discrepancia a la comisión paritaria que resolverá en el plazo de un mes»*, o bien en algún asunto concreto, como en 212, art. 38 que entre las funciones de la comisión paritaria señala, con cierta ambigüedad, la de *«intervenir con carácter previo a la vía jurisdiccional en la solución sobre cualquier conflicto generado en el sector sobre tablas de rendimiento»*, pero sin dejar expresamente señalada la obligación de las partes en conflicto de acudir a esta comisión en esas materias, que parece deducirse del redactado, lo que además es un buen ejemplo de cómo se encarga a la comisión paritaria, en ocasiones, la solución de conflictos sobre cuestiones concretas.

En otros casos se encarga, también con carácter normativo, a la comisión paritaria, la intervención previa preceptiva solamente en los conflictos colectivos, como en 415, art. 86, que dispone: *«En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio»*.

En ciertos casos esta intervención en su dimensión normativa no aparece como obligación sino como algo potestativo e incluso se reafirma el carácter de dictamen no vinculante de la resolución de la comisión, es el caso, por ejemplo, de 419 que establece entre las funciones de la misma: *«emitir informe o dictamen no vinculantes para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales le sean sometidos a la misma, siempre cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo»*.

⁹ Con total claridad, STS de 2 de junio de 1998, AR. 4941.

En otros supuestos es difícil identificar si se está ante un compromiso obligacional o ante una cláusula de eficacia normativa, pues se señala, por ejemplo que se crea una comisión paritaria para la interpretación del convenio *«a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia»* (230, art. 6 y 460, art. 7), lo que genera la duda de si son las partes firmantes (compromiso obligacional) o las partes en conflicto (cláusula de eficacia normativa). Algo parecido en 264, art. 4, que establece esa intervención previa en relación con las partes *«obligadas por el presente Convenio»*, lo que no es muy claro si bien podría entenderse como de naturaleza normativa, entendiendo que obligados son todos los empresarios y trabajadores comprendidos en el ámbito del convenio. También en otros convenios (como 6, art. 55; 12, art. 36; 68, art. 6 y 167, art. 46) que señalan que las partes se comprometen a, agotados los cauces de negociación en la empresa, elevar el problema a la comisión paritaria, surgiendo así nuevamente el problema de quienes son las partes a que hace referencia.

En algún convenio (266, art. 38) se señala que intervendrá con carácter previo en cuantas discrepancias surjan en relación con el presente convenio, lo que podría entenderse como una cláusula normativa pero cuya ambigüedad puede suscitar problemas para que se entienda judicialmente que realmente obliga a solicitar esa intervención previa por los trabajadores y empresarios en conflicto¹⁰. Menos vinculantes pueden resultar, por las mismas razones, compromisos como el que por ejemplo (463 art. 31) señala que la comisión *«entenderá de todas las discrepancias que se planteen para la aplicación e interpretación de este (el convenio)»*, o (290, art. 28) el que señala que la comisión intervendrá *«con carácter previo en cuantas discrepancias surjan en relación con el presente convenio»* ó cuando se dispone (418, art. 70) que a esta comisión *«se someterán cuantas dudas pueda producir la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, y la Comisión resolverá sin perjuicio de los recursos que puedan proceder»*. Otra regulación similar (489, art. 28) señala que *«toda duda, cuestión o divergencia que surja con motivo de la interpretación del presente Convenio será sometida a esta Comisión»*. Se puede entender como más claramente normativo el compromiso (265, art. 39) que establece que *«para resolver con*

¹⁰ La jurisprudencia no niega carácter vinculante a esas regulaciones que establecen intervenciones previas preceptivas pero exige que la imperatividad del trámite esté claramente establecido en el convenio pues, en caso de duda o cuando no establece expresamente la imperatividad, se resuelve que no puede considerarse obligado acudir a él, como puede apreciarse en STS de 28 de octubre de 1997, Ar. 7682 y STSJ de Cataluña de 25 de febrero de 1999, AS 5546. Por el contrario sí se desprende claramente el establecimiento imperativo de ese trámite a él deben estar las partes, como resuelven STC 217 de 14 de noviembre de 1991 y STS de 14 de marzo de 1994, Ar. 2347 y STS de 2 de junio de 1998, Ar. 4941, por más que la cuestión, en general, no se considera que pueda ser susceptible de recursos contra la decisión judicial que al respecto se adopte, como razonan la citada STS de 2 de junio de 1998 y, entre otras muchas, STS de 28 de octubre de 1997, Ar. 7682 y STS de 11 de diciembre de 2003, Ar. 1969 (2004).

carácter previo a la vía judicial, cuantas cuestiones y dudas pudieran suscitarse en cuanto al cumplimiento de las normas del presente convenio», lo que no parece afectar sólo a los firmantes. En todo caso estas redacciones son poco claras y plantean por ellos problemas de eficacia en cuanto a su pretendida dimensión normativa.

No es infrecuente que cuando se establecen cláusulas de intervención de la comisión paritaria con carácter normativo se señale que la actuación de la misma se instará a través de cualquiera de las partes firmantes del convenio (por ejemplo, en 1, art. 41; 12, art. 36; 92, art. 6; 415, art. 86; 464, art. 7; 465, art. 47; 507, art. 79 ó 511, art. 123 entre otros), lo que no cabe reputar de ilegal ni de arbitrario, en la medida que esas partes son las que forman la comisión paritaria y, por ello, parece lógico que los asuntos lleguen a ésta por intermedio de ellas.

En cualquier caso, baste aquí apuntar que compromisos como los que se han expuesto, que vinculan a todos los sujetos comprendidos en el ámbito del convenio, o como la oferta genérica que se hace en muchos convenios acerca de la realización de funciones de conciliación, mediación y arbitraje por la comisión paritaria, en la medida que tienen naturaleza normativa quedan fuera de este estudio, sin perjuicio de que todos ellos encierran el compromiso de las partes firmantes del convenio de dotar de una estructura y funcionamiento a la comisión paritaria que permita abordar esas cuestiones, lo que sí sería, realmente, una obligación entre ellos.

2.5.2. *La atribución a la comisión paritaria de funciones de desarrollo y complemento del convenio*

Ejemplos de la segunda vía de actuación, encargos a la comisión paritaria de desarrollo de cuestiones concretas, que pueden aparecer tanto en los preceptos destinados a la regulación del funcionamiento de ésta como en cualquier otro precepto o parte del convenio, se pueden encontrar, entre otros y además de algunos que se citan en los apartados específicos (especialmente sobre inaplicación del régimen salarial —donde hay muy importantes intervenciones de la comisión paritaria—), en 212 art. 13, que encarga a la comisión paritaria reunirse durante el mes de enero de cada año para *«recomendar las fechas que con carácter prioritario tendrán la consideración de no laborables»*. Regulación que nos muestra una vez más como en muchas ocasiones el contenido obligacional del convenio se concreta en consejos, recomendaciones o declaraciones de intenciones hacia los restantes sujetos afectados por el convenio, pero sin que en realidad estos queden obligados a nada.

En ocasiones el listado de encargos es tan amplio que pueda dudarse seriamente de su eficacia. Es el caso, por ejemplo, de 259, art. 26 que encarga a la comisión realizar estudios sobre: clasificación, actividades formati-

vas, salud laboral, absentismo, jubilación, rendimiento, empleo y simplificación del texto del convenio, ó de 55, art. 45 que contiene un listado parecido al que añade el acoso sexual. Algo parecido en 201, arts. 37, 38, 39 y 49, que va encargando a la comisión numerosos temas: salud laboral, productividad y absentismo, innovación tecnológica, planes de pensiones, promoción profesional, jubilación parcial, etc. Y, por citar un último ejemplo, de 403, art. 4 que contiene encargos muy variados que van desde corregir y cambiar artículos del convenio, de dudosa legalidad por otro lado, hasta controlar las clases de Esukera.

En otros casos lo escueto del encargo hace dudar de que realmente se concrete en algo, así, por ejemplo, 66, disp. fin. establece que durante la vigencia del convenio la comisión se encargará de las siguientes materias: contratación, conciliación familiar y categorías, sin mayor detalle ni especificación.

En general no es negativo que se atribuye a la comisión paritaria la gestión de determinadas cuestiones, incluso de muchas, pero sí lo es que se atribuyan funciones y luego no se gestionen las mismas o que se hagan encargos tan numerosos que sea imposible desarrollarlos en el plazo de vigencia del convenio. En todo caso, en general, estaríamos aquí frecuentemente ante cláusulas obligacionales, en cuanto son los propios firmantes del convenio e integrantes de la comisión los que quedan comprometidos, en los términos que sea, a desarrollar las tareas encomendadas a la comisión.

Una observación que puede hacerse es que la diversidad y dispersión de las cláusulas que a este respecto se encuentran pueden demostrar dos cosas contradictorias. Por un lado, un interés en que la comisión paritaria tenga competencias reales y actúe eficazmente en relación con la administración y gestión del convenio y la solución de los desacuerdos entre trabajadores y empresarios en relación con lo regulado en el convenio. Pero, por otro lado, puede evidenciar una cierta falta de reflexión sobre las competencias que la comisión paritaria debe tener en esos casos y las materias sobre las que realmente debe actuar. Es cierto que en este caso puede ser más difícil elaborar pautas generales y crear cláusulas tipos, sobre todo por la diversidad de situaciones que en cada sector y empresa pueden darse, pero, en todo caso, la dispersión y diversidad de regulaciones parece, ciertamente, excesiva.

En cuanto a todos estos encargos podríamos diferenciar los siguientes tipos:

- A) Encargos relativos a la administración del convenio, propiamente dicha

En algunos casos el encargo se centra en la propia delimitación del ámbito del convenio, como ocurre en 169, art. 1, que señala que las empresas

que deseen aplicar el convenio por primer vez deberán acreditar su actividad principal a la comisión paritaria para que emita dictamen al respecto.

En algún caso hay un encargo general de velar por el cumplimiento del convenio, a cuyo efecto se establecen algunas reglas concretas. Así 96, art. 54, señala que la comisión paritaria facilitará a las empresas el texto del convenio y las tablas salariales y vigilará su cumplimiento. Similar regulación aparece en otros convenios como 299, art. 54.

El convenio 4, art. 5, establece entre las competencias de la comisión la de establecer los criterios para elaborar el censo de profesionales y empresarios taurinos y dar a conocer el contenido del convenio y la obligación de su cumplimiento.

415, art. 86, le encarga velar expresamente por el cumplimiento del convenio en las pequeñas empresas y sobre la contratación, subcontratación y economía sumergida.

116, art. 39 llega a facultar a la comisión para denunciar los posibles incumplimientos del convenio, especialmente en salarios, contratación, horas extras y seguridad social, etc.

No es infrecuente que los convenios encarguen a la comisión actuaciones sobre el propio texto del convenio, además de la subsanación de errores y erratas que es bastante frecuente (un ejemplo en 99, disp. trans. 1.^a en redacción habitual).

Encargos más complejos aparecen en otros muchos convenios. Así 239 art. 25 encarga a la comisión paritaria revisar el texto del convenio para proponer un texto más actualizado, así como estudiar una propuesta sobre la regulación que debe darse al régimen de inaplicación salarial del convenio por las empresas en virtud de sus circunstancias económicas. Además le encomienda velar por la ordenación y dignificación del sector, encargándole que selle los contratos de puesta a disposición, inste el cumplimiento de las reglas sobre subrogación y en materia de prevención de riesgos laborales y en general intervenga «*decisivamente*» en el seguimiento y control de la aplicación del convenio y del conjunto de normas que regulan la actividad (construcción).

También 275, art. 37 encarga a la comisión paritaria la revisión del convenio en lo relativo a temas sociales una vez se haya conocido la evolución del primer año de vigencia del convenio. 263. art. 7 le encarga estudiar y proponer textos alternativos a los artículos del convenio procurando suprimir los obsoletos y actualizar criterios. 296, disp. ad. 5.^a, le encarga el estudio de nuevas regulaciones y el impacto que puedan tener en el convenio adaptándolo y modificándolo si fuese necesario. Esta regulación aparece en diversos convenios en términos muy similares (como en 153, disp. ad. 1.^a; 427, art. 25 y 439, art. 5), siempre con el matiz de la autorización a la comisión paritaria para introducir cambios en el convenio y con el problema que ello puede plantear a la vista de la jurisprudencia que niega funciones propiamente negociales a estas comisiones, si bien aquí, cuan-

do la función sea de mera adaptación a la legalidad no debería provocar especiales problemas.

En ocasiones se limita esa labor de adaptación a algún aspecto concreto, como en 164, anexo 2, que la concede sólo si se produce una reforma de la jornada legal.

Más amplia que en los casos anteriores es la competencia en 440, art. 7 que permite esa adaptación incluso a la realidad existente en atención a los efectos de la aplicación práctica del convenio, cláusula cuya amplitud es ciertamente problemática desde la jurisprudencia citada. Como también lo es la amplísima competencia que atribuye 15, art. 10, que permite a la comisión paritaria obtener acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el convenio pero que considere necesario incorporar al mismo. Es curioso, en este sentido, 484, art. 3, que atribuye a la comisión de arbitraje (paritaria) el estudio de «*las modificaciones de relaciones laborales surgidas por las nuevas situaciones creadas a consecuencia de la publicación del nuevo Estatuto de los Trabajadores*», lo que en un convenio suscrito en el año 2003 no deja de ser peculiar. La misma regulación aparece en 506, art. 3, que también atribuye a esa comisión de arbitraje el estudio de la actuación de las empresas de trabajo temporal para regular su actuación en el ámbito del convenio. También 147, art. 29, le encarga el análisis, reestructuración y adecuación del texto del convenio.

En ocasiones se encarga a la comisión paritaria incorporar al texto del convenio los acuerdos que en ámbitos superiores se produzcan (como en 497, disp. fin. 1.^a) o estudiar la posible fusión con otros convenios (como hacen, por ejemplo, 98 disp. trans.1.^a, y 410, disp. trans. 1.^a).

En todos estos casos es positivo que los convenios encarguen a la comisión una labor de actualización y adaptación del convenio, pero deberían tener claros los límites que la jurisprudencia ya aludida ha establecido en orden a diferenciar claramente las funciones administradoras de las propiamente negociadoras que quedan reservadas a la comisión negociadora, jurisprudencia que debería flexibilizarse y que puede entenderse que no excluye las adaptaciones a los cambios legales o a lo negociado en ámbitos superiores.

Al margen de estas competencias, que podríamos denominar como generales, otros convenios atribuyen competencias a la comisión paritaria para el desarrollo de alguna cuestión o materia concreta.

B) Encargos relativos a la recepción y gestión de información suministrada por las partes o los sujetos obligados por el convenio

En ocasiones propiamente no hay un encargo, sino una posibilidad de que la comisión paritaria recabe información a las partes o a los obligados por el convenio; es el caso de 505, art. 50 que establece que a petición de

un 25% de sus miembros la comisión podrá exigir a las empresas información sobre cumplimiento del convenio en las pequeñas empresas, subcontratación y economía sumergida. O el que aparece en 165, art. 6, facultando a los miembros a pedir, a través de la asociación empresarial a la que la empresa pertenezca o directamente a ésta si no está afiliada a ninguna, los boletines de cotización a la seguridad social. O en 169, disp. trans. 1.^a, facultando a la comisión para solicitar información sobre el grado de cumplimiento de la cláusula que obliga a las empresas a alcanzar un porcentaje de trabajadores indefinidos del 70%.

En otros casos se alude a la obligación de que se entregue a ella información, como hace 28 art. 16, señalando que la comisión recibirá trimestralmente información sobre la contratación, lo que se entiende desde el encargo que se le hace de realizar, también, trimestralmente un informe sobre la contratación y empleo en el sector, o como en 29 art. 7, que señala que se dará a la comisión información sobre los contratos que se realicen al amparo del convenio y las conversiones de contratos temporales en indefinidos, pero sin establecer ninguna otra competencia al respecto, o como en 68, art. 6, que señala que se le remitirán informes periódicos sobre la situación económico-social del sector y el grado de cumplimiento del convenio, o en 165 (anexo IV) sobre las peticiones de jubilación anticipada no aceptadas a efectos de simple conocimiento. En 118, art. 53, se señala que recibirá información sobre las aperturas de consultas en materia de regulación de empleo y las actas de finalización de las mismas, pudiendo mediar si así se le pide.

Muy concretos son supuestos como el regulado en 169, art. 43 señalando que se remitirán a la comisión a efectos de conocimiento y registro los posibles acuerdos sobre formulas alternativas a la ayuda por transporte que regula el convenio. En 407, art. 2 se señala que no podrán iniciarse negociaciones en ámbitos inferiores sin informar previamente a la comisión paritaria del convenio.

Al respecto de estas obligaciones o posibilidades de información cabe decir algo similar a cuanto se ha expuesto con anterioridad en orden a su eficacia real. Sin duda la pueden tener, pues pueden permitir comprobar resultados de lo pactado, preparar nuevas negociaciones, etc. Ahora bien no es aconsejable que aparezcan como una simple declaración sin eficacia práctica ni contenido real pues eso puede, incluso, contribuir a desprestigiar la labor de la propia comisión o dar una imagen de falta de eficacia nada aconsejable.

C) Encargos en materia de seguridad y salud laboral

Algún convenio atribuye a la comisión paritaria competencias en materia de seguridad y salud laboral, fundamentalmente para recabar datos, es-

tudiar los accidentes de trabajo y en su caso proponer actuaciones. Por ejemplo, 251, art. 7 y también 270, art. 13 que le encarga además realizar el seguimiento de la formación en materia preventiva; 468, art. 49 le encarga llevar a cabo los estudios para la aplicación práctica de la normativa en el sector (metalgráfico); 150, art. 33 le encarga el estudio de la nueva normativa para la adaptación de la misma al sector y su inclusión en el convenio, inclusive (sic) la ampliación de las horas sindicales; 23, disp. trans. 3.^a, tiene una fórmula similar, pero omitiendo la referencia a las horas sindicales e incorporando entre las materias objeto de estudio la posible creación de una Fundación para la prevención de riesgos laborales; 427, art. 31 y 438, disp. ad. 6.^a, le encargan el estudio de las enfermedades en el sector a efectos de su posible reconocimiento como enfermedades profesionales; 164, disp. ad. 4.^a, le encarga estudiar las situaciones peligrosas en el sector, especialmente los riesgos en la descarga de los conductores, disponiendo que los posibles acuerdos se incorporarán al convenio; 1, art. 49, le encarga estudiar la aplicación del documento suscrito por los firmantes sobre enfermedades profesionales y jubilación anticipada en el sector de carretera.

Otros convenios le encargan simplemente vigilar el cumplimiento, en general, de las normas preventivas (como 5, art. 12 y 271, art. 40) o realizar un seguimiento y adoptar los acuerdos necesarios en materia de salud laboral de los trabajadores afectados por el convenio (33, art. 57), o simplemente declaran que esta comisión se constituye en Comisión Mixta de seguridad y salud laboral en el ámbito provincial, pero sin concretar funciones (54, disp. fin. única), o se constituye a la paritaria en Comisión de Seguridad y Salud Laboral para analizar el sistema de evaluación de riesgos y medidas de prevención una vez analizados los riesgos específicos del sector, así como fijar los cursos formativos en la materia (59, art. 16). Más intenso, aunque muy genérico, es el encargo que realiza algún convenio que señala que cualquier acuerdo que la comisión adopte en materia de salud laboral se incorporará al convenio (139, art. 32).

Peculiar es algún encargo a la comisión de designar tres facultativos que podrán realizar las revisiones médicas a efectos de determinar la subsistencia o no del pago de complementos por incapacidad temporal (493, art. 18).

Al respecto de estas funciones me remito a cuanto se dirá en el apartado de seguridad y salud laboral, pues simplemente se han expuesto para dejar constancia de que no siempre son órganos específicos en la materia los que asumen las funciones que en esta materia encarga el convenio, sino que en muchos casos es la propia comisión paritaria la que asume directamente, entre otras funciones, las relativas a la seguridad y salud laboral. En cualquier caso, lo positivo es que se desarrollen y son especialmente buenas las regulaciones que se han visto — y otras que se verán — en las que se encarga la adaptación de las normas generales a la situación real en el sector, lo que sin duda, redundará en una mayor eficacia preventiva.

D) Encargos en materia de clasificación profesional

También aparecen frecuentes encargos en materia de clasificación profesional. Así, algún convenio (147, art. 29) encarga, expresamente, a la comisión estudiar las categorías existentes en el convenio para actualizarlas, suprimir algunas o crear otras, al efecto de ajustar la clasificación a la realidad del sector, atribuyéndole así una capacidad negocial que ya se ha dicho que puede resultar conflictiva al amparo de la jurisprudencia sobre la materia¹¹. Este convenio además atribuye a la comisión el control de los exámenes de capacitación profesional que se realizan en la escuela de formación profesional de confitería. En otros (como 23, disp. trans. 3.^a) se encarga estudiar la clasificación para sustituir el sistema de categorías por otro de grupos profesionales, además de fijar el nivel para el conductor repartidor y proponer una propuesta de adaptación del tiempo de trabajo y temperaturas de los carretilleros, o simplemente (207, art. 14) se le encarga adoptar un nuevo sistema de clasificación por grupos en el primer año de vigencia del convenio, o (192, art. 13) la definición de las tareas y grupos profesionales antes de una determinada fecha.

Aparecen en varios casos encargos similares de estudiar la modernización del sistema de clasificación profesional, (16, disp. ad. 1.^a disponiendo que los acuerdos que se produzcan se incorporarán al texto del convenio; 164, disp. ad. 4.^a), o, sin más, estudiar la clasificación (205 cláusula ad. sexta) ó (277, art. 36) realizar propuestas sobre categorías profesionales para incorporarlas a futuros convenios.

Algún convenio es muy amplio en esta materia como 441, art. 11, que encarga a la comisión que en el término máximo de un año elabore un informe para racionalizar y homogeneizar las plantillas, estudiar las funciones y clasificación profesional, la adscripción a grupos y categorías y las especialidades del personal. Parecida regulación en 442, art. 8 que también le atribuye competencias para la regulación de los procesos selectivos de personal. También 275, art. 29, encarga a la comisión paritaria realizar la asimilación de las categorías profesionales a los grupos profesionales, además de constituir una comisión específica para los temas de prevención de riesgos laborales. 282, disp. ad. 2.^a le encarga aprobar la propuesta en materia de clasificación profesional que le remita una comisión específicamente creada para ello, regulación sobre la que se vuelve en el apartado correspondiente. 124, art. 5 le encarga fijar las categorías y funciones dentro de los grupos que el convenio establece, incorporando el compromiso de reunirse antes de una

¹¹ De hecho algunas de las sentencias que se pronuncian sobre la imposibilidad de que la comisión paritaria asuma competencias negociadoras, lo hacen resolviendo en concreto sobre cuestiones de clasificación profesional que consideran impropias de la citada comisión, como la definición de las funciones de cada categoría o la creación de nuevas categorías o grupos profesionales. Al respecto STS de 5 de abril de 2001, Ar. 4886 y de 30 de octubre de 2001, Ar. 2381.

determinada fecha a estos efectos. 494, disp. trans. bajo una curiosa fórmula («*la comisión paritaria del presente convenio se compromete a acometer durante el ejercicio 2004*») le encarga adaptar el texto del convenio al Acuerdo Marco sobre clasificación.

Es frecuente que se le encargue homologar las categorías existentes con las establecidas en el convenio (431, art. 5; 439 art. 5; 440, art. 9 y 510, art. 19) o estudiar la problemática planteada por la aplicación y adaptación de la antigua a la nueva clasificación (36, art. 42).

También se le encarga estudiar, proponer e informar sobre la modificación, supresión o creación de categorías y los expedientes de clasificación profesional provocados por la eventual integración o adhesión al convenio de personal procedente de otros convenios u organismos (479, art. 11 y 444, art. 9).

Algún convenio se limita a encargarle incorporar el desarrollo que en esta materia se pueda producir a nivel estatal (414, art. 12.3).

Más peculiar es el encargo que atribuye a la comisión la facultad de establecer el salario convenio para las categorías que no existan en las tablas del convenio, todo ello a petición de parte (141, art. 9). En parecido sentido 32 (anexo) le encarga estudiar las categorías y definir sus funciones y asignar el salario antes del 31 de diciembre del año en que se firma el convenio a cualquier nueva categoría que no hubiese sido recogida en las tablas del mismo. También en relación con nuevas funciones, 30, art. 8 encarga a la comisión atribuirles a un grupo de los existentes en el convenio, fijando el procedimiento al respecto. En 81 art. 5, directamente se le encarga estudiar y resolver la creación de nuevas categorías profesionales definiendo sus funciones, lo que, como se ha visto, se entiende jurisprudencialmente ilegal. En 23 (disp. ad. 2.^a) se le encomienda expresamente la modificación de un artículo del convenio al efecto de adaptar la clasificación profesional a la normativa que se dicte en cuanto a titulaciones, denominación de las categorías y competencias y ámbitos funcionales.

Más lógica en esta materia de clasificación, a la vista de la falta de capacidad realmente negociadora para alterar el convenio, es la regulación de 149 (disp. ad. 1.^a) que lo que hace es encargar a la comisión paritaria un estudio sobre adaptación de la clasificación a la realidad del sector para ser incluido en el posterior convenio.

También algún convenio le atribuye funciones relacionadas con la polivalencia, así 21, art. 71, señala que si existen dudas sobre la actividad prevalente para el encuadramiento de nuevos puestos o funciones en uno de los grupos profesionales del convenio, la comisión será competente para resolverlas.

En 57, art. 41 existe un compromiso, claramente obligacional, de reunir la comisión paritaria en octubre —se supone que del año en que se firma el convenio— para intentar modificar y definir los grupos y categorías del convenio.

En cuanto al régimen de ascensos algún convenio también atribuye funciones a la comisión paritaria. Así 45 art. 20 establece un régimen especial

de ascensos por antigüedad en la categoría inferior en algunos casos y atribuye a la comisión la función de interpretar el convenio en esos supuestos.

En general estas regulaciones, auténticamente interpretativas o de solución de problemas concretos, así como las de estudio y preparación de un nuevo sistema de clasificación son positivas y especialmente esta última esencial por la complejidad que puede tener y que exige, sin duda, una cierta preparación, incluso técnica, antes de ser abordada en la mesa negociadora. Por el contrario, y pese a que como se ha visto no son infrecuentes, no son tan positivos por su previsible ilegalidad los encargos a la comisión paritaria de crear nuevas categorías o grupos, o definir funciones y similares, por más que puedan ser comprensibles, precisamente desde la dificultad técnica para abordar esas cuestiones en la mesa de negociación. Al respecto una buena regulación, que ya hemos visto que algún convenio utiliza, es la de establecer el compromiso de que la comisión vaya estudiando esas cuestiones y proponiendo soluciones que las partes se comprometen a incorporar al convenio en nuevas negociaciones, lo que es absolutamente legal, aunque siempre quedará a resultas de la composición de la ulterior comisión negociadora.

E) Encargos en relación con el empleo

También en cuestiones relacionadas con el empleo y la situación del sector aparecen encargos a la comisión paritaria.

Por ejemplo, no es frecuente, pero existe algún caso, en que un convenio encarga a la comisión paritaria la gestión de una bolsa de trabajo, que se regula ampliamente, además de encomendarle, también, velar por la competencia legal en el sector en concreto (autoescuelas) (427, art. 25, que también le atribuye funciones, entre otras, en materia de promoción y reciclaje de los trabajadores).

Algún convenio encarga a la comisión elaborar un recibo de finiquito y establecer las condiciones de utilización de los contratos de relevo (138, art. 24 y disp. ad. tercera; el mismo encargo en cuanto al finiquito en 139, art. 47).

204, art. 24 encarga a la paritaria estudiar el contrato fijo discontinuo y la antigüedad.

La función de estudiar el sector en relación con la economía sumergida y las prácticas de competencia desleal se recoge en algún otro convenio (475, art. 10 que encarga también a esta comisión fijar los precios de referencia para el sector público y 476 art. 8 y 494, disp. ad.).

En 99 art. 18 y 300 art. 18 se señala que el trabajo clandestino se denunciará ante la comisión paritaria y que ésta se pronunciará sobre la realidad de estas situaciones y sobre el incumplimiento de la normativa de trabajo a domicilio. En parecido sentido 65, disp. ad. 1.ª; que le encarga específicamente analizar las concesiones públicas para en el caso de bajas

temerarias, comprobar que se respetan los derechos de los trabajadores y en su caso formular denuncias, incluso en defensa de la competencia. Competencias sobre las cuestiones derivadas del intrusismo, pero sin mayores especificaciones, se atribuyen a la comisión en otros convenios (259, art. 61; 321, art. 32 y 398 art. 11).

En algún otro convenio (26, art. 74) con la intencionalidad de atajar la competencia desleal, se califica como tal cualquier oferta que contemple costes laborales inferiores a los que expresamente se fijan, y en relación con la comisión paritaria se autoriza a ésta a actualizarlos. En 38, art. 45 se le encarga en general afrontar y resolver las cuestiones planteadas en el sector por la competitividad de empresas no sujetas al convenio. 175, art. 20.1 le encarga cuantas actuaciones sean necesarias para combatir la clandestinidad industrial.

Cabe calificar de positivos todos estos compromisos en la medida que las partes firmantes, por el conocimiento directo del sector, pueden ser las que estén en mejores condiciones para detectar las prácticas ilícitas y denunciar o proponer soluciones a la Administración en los casos en que proceda.

Es muy positivo, también, el compromiso de 165, art. 6 que encarga a la comisión estudiar durante la vigencia del convenio la consecución de una única fórmula de estabilidad en el empleo. Estamos aquí ante una función propia de la comisión, preparar estudios y trabajos que permitan una posterior negociación sobre las materias analizadas.

Algunos convenios propiamente no realizan encargos concretos a la comisión paritaria pero sí indirectamente mediante la enumeración de las funciones que le atribuyen. En todo caso suelen ser bastante genéricos. Un ejemplo claro, aunque no en relación con el empleo, en 89, art. 6 que atribuye las funciones de impulsar planes de formación sectorial y la prevención de riesgos laborales.

Otros ejemplos, más relacionados con el empleo, en 14, art. 43 y 279, art. 45 que, al enumerar las funciones de la comisión detallan que le serán facilitados informes periódicos por las partes sobre situación del sector, evolución del empleo, grado de aplicación del sector, etc. encargándole emitir informes sobre la situación en materia de seguridad y salud laboral, el estudio de las propuestas que le lleguen de la parte social sobre reclasificación, y el análisis de las cuestiones relativas a la formación y a la garantía del empleo *«una vez que se produzca una reforma legal que lo pueda poner en peligro»* y en 1, art. 41. que indica que se pueden remitir informes similares a la comisión paritaria y que esta velará por el cumplimiento de lo previsto en materia de empleo, además de algunas otras funciones de estudio.

En 18 art. 9 también se establece la recepción de informes similares y se encarga a la comisión velar por el cumplimiento de las obligaciones informativas y el porcentaje de trabajadores fijos y la actuación ilegal de empresas, así como (d. a. 2.^o) el estudio de procedimientos de compensación a los trabajadores de estructura de la contingencia de incapacidad temporal.

Otro ejemplo es 288, art. 18 que le atribuye como funciones el conocimiento de los expedientes de crisis y el control y persecución de las empresas no legalizadas. También establece funciones sobre el conocimiento de las situaciones de crisis para realizar funciones de seguimiento de las mismas 472 art. 7.

En relación con el empleo (145 art. 59) en el marco de un compromiso sobre mantenimiento del empleo, algún convenio encarga a la comisión que un mes antes de finalizar el convenio se reúna para estudiar la evolución del mismo. Mucho más amplio es en estos temas de empleo el encargo que se realiza en 21, disp. trans. 8.^a; en este convenio se establece un compromiso de promoción del empleo estable, determinando porcentajes concretos de contratación temporal y reconversión de empleo temporal en estable, estableciendo en casos de incumplimiento la penalización de no poder utilizar alguna de las modalidades contractuales reguladas en el convenio. En relación con todo ello se atribuye el seguimiento a la comisión paritaria, permitiéndole recabar información de las empresas y, en su caso, imponer la penalización indicada.

En 65, disp. ad.1.^a) se le encarga vigilar el cumplimiento de los porcentajes de empleo estable fijados en el convenio.

Similares compromisos aparecen en otros convenios, bajo diferentes fórmulas, como en 265, art. 39 que encarga a la comisión paritaria, velar porque las empresas respeten los porcentajes máximos de trabajadores temporales que el convenio establece o, en caso contrario, procedan a la conversión en fijos en los términos establecidos en el convenio; también le encarga prestar todo el asesoramiento necesario a cualquier persona objeto de acoso sexual.

En relación con la contratación es muy importante la función que le atribuye 110, art. 54, pues dicho convenio sustituye el complemento de antigüedad en aquellas empresas que tengan más de un 70% de trabajadores fijos y encarga a la comisión el seguimiento de la acreditación que en tal sentido tienen que aportar las empresas. En otros casos se le encarga simplemente analizar la situación del empleo en el sector, a veces con la adición de algún otro elemento (como en 206, arts. 15 y 36 que le encarga recibir comunicaciones de incidencias sobre trabajo a domicilio, o vigilar la evolución de la plantilla, como en 207, art. 13).

En todas estas cláusulas aparece muchas veces una compleja relación entre la parte obligacional y normativa, en cuanto que las partes se atribuyen una función de estudio y vigilancia, que podría ser obligacional, pero que en ocasiones despliega efectos normativos: penalización a las empresas en los términos ya estudiados. Es interesante destacar esta compleja relación que es, por otra parte absolutamente lógica y configura a la comisión como un auténtico órgano de gestión del convenio, que estudia como se está aplicando el mismo y, en su caso, activa las propias medidas de garantía que el convenio establece. No parece que estas regulaciones planteen problemas de

legalidad y cabe calificarlas de muy positivas porque evidencian una preocupación seria por la eficacia de lo pactado, además de que, al igual que se expuso en relación con las prácticas de competencia ilícita y clandestinaje, las partes negociadoras, por su conocimiento del sector, son las más capacitadas para analizar la situación del empleo y las prácticas de contratación laboral que en el mismo existen.

F) Encargos en materia de formación

Son bastantes los encargos en la materia formativa. Así algunos convenios encargan a la comisión paritaria el desarrollo del plan formativo sectorial y declaran que asume las funciones propias de la comisión paritaria sectorial territorial del Forcem (110, arts. 45 y siguientes; regulación similar puede verse en 23 art. 44; 120, art 31 y 138. art. 36). 262, art. 27 encarga a la comisión paritaria el diseño de cursos de formación profesional que se adecuen a las necesidades del sector además de la adaptación del texto del convenio al nuevo marco legal en materia de seguridad y salud laboral. También 267, art. 40 establece el compromiso de estudiar en la comisión paritaria un plan formativo de carácter profesional dentro del Plan Forcem y además crea una comisión paritaria que parece específica para encargarse de lo anterior, del seguimiento de las actividades formativas y de estudiar las necesidades de mano de obra en el sector. 21, disp. trans. 4.^a, encarga a la comisión paritaria concretar en el ámbito del convenio el Acuerdo Nacional de Formación Continua, y en parecido sentido otros convenios (27, disp. ad. 2.^a; 37, art. 28; 82, art. 12; 198, art. 8 y 270 art. 44) le encargan en general cuantas actuaciones sean necesarias para la eficacia del Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito del convenio. El último de los citados además le encarga la adaptación de la normativa legal en materia de seguros en cuanto afecte al sector, sin mayores especificaciones al respecto. 70, art. 6 se limita a atribuir a la comisión todo lo concerniente en materia de formación profesional. 282, disp. ad. 2.^a, le atribuye las funciones que suelen tener las comisiones específicas que se crean en otros convenios en materia de formación: elaborar planes de formación, proponer y ejecutar acciones formativas, coordinar y seguir las actuaciones, y como el propio convenio señala, asumir en general las funciones que en los Acuerdos sobre Formación Continua se atribuyen a las Comisiones Paritarias de Formación.

Regulación similar aunque sin la mención final se contiene en 51, art. 40. En 1, art. 51, más limitadamente, se le encarga estudiar durante el primer año de vigencia del convenio lo necesario para que el Acuerdo Nacional de Formación Continua tenga aplicación real en el sector.

Es evidente que todos estos encargos son positivos, pues la formación profesional necesita algún órgano que gestione en cada ámbito los acuerdos que al respecto se establezcan. Es frecuente que, al respecto, exista alguna

comisión o algún órgano distinto de la comisión paritaria, a cuyo efecto me remito a lo que en el apartado correspondiente se mencione, pero también, como se ve, puede ser la propia comisión paritaria del convenio la que asume estas funciones, lo que además no plantea problemas de legalidad porque, como ya se dijo, en general estas funciones no se consideran normalmente como de negociación¹² y, por tanto, pueden ser asumidas por el órgano de administración del convenio.

G) Encargos de actualización para años posteriores

Otras veces el encargo es la actualización concreta en años sucesivos de algunas materias, no sólo las tablas salariales, que es lugar común en los convenios plurianuales, en relación con las que sólo es destacable el compromiso de 59 art. 5 que señala en relación con la revisión salarial que, si el Gobierno no fijase el incremento del IPC, será la comisión la que fijará la cifra que habrá de tomarse en sustitución.

En relación con otras cuestiones 214, disp. trans. 2.^a, le encarga la adaptación de las tablas salariales y de la distribución de la jornada. 218 art. 10 la elaboración del calendario en años sucesivos, estableciendo el compromiso de efectuar dicha elaboración en la primera quincena de diciembre (similar compromiso, por ejemplo, en 248, art. 13 y 357, art. 23, señalando que el nuevo calendario se elaborará antes del 30 de noviembre de cada año, y en 488, art. 9 que le encarga negociar antes del 30 de diciembre de cada año el calendario laboral, y parecidos en 244, art. 26, aludiendo a la elaboración del calendario para años sucesivos pero sin fijar plazo para ello, y 230, art. 6, a la distribución de la jornada en general. 259, art. 61 se limita a atribuir a la comisión competencia en cuestiones de calendario de las empresas, sin mayores especificaciones y 205, art. 22 le encarga determinar cada año los días laborables).

Más peculiar es la función que se le atribuye en 59 art. 8, al disponer que si se produjese alguna reducción legal de la jornada la Comisión Mixta (paritaria) realizará los ajustes necesarios si la misma resultase inferior, en cómputo anual, a la establecida en el convenio. Parecida regulación en 136, art. 13 señalando que si se regulase durante la vigencia del convenio alguna reducción legal de jornada la comisión se reunirá al objeto de adecuar la jornada del convenio.

En todos estos casos parece una función normal de la comisión gestionar los compromisos plurianuales que requieran alguna adaptación que se desprende con claridad del texto del convenio, para evitar incidir en la ilegalidad por extralimitación en las funciones de administración a la que ya me he referido reiteradamente. Es positivo, pues, que se reconozca expre-

¹² STS de 11 de julio de 2000, Ar. 7208.

samente esta capacidad a la comisión paritaria como órgano más natural para desarrollarla.

En relación con las tablas salariales y su actualización es muy interesante, aunque no habitual, el encargo de actualización de las mismas (162, art. 4) en el caso de prórroga anual del convenio por falta de denuncia, señalando el convenio que las cuantías económicas de los años sucesivos serán negociadas por la comisión paritaria, evitando así un efecto de congelación salarial, pero replanteando el problema sobre la capacidad negocial de las comisiones paritarias que no es claro para la jurisprudencia, más en estos casos en los que, hipotéticamente, con el transcurso del tiempo podían aparecer nuevos sujetos con legitimación negocial.

H) Encargos en relación con otras materias

En relación con otras materias, en ocasiones los encargos resultan muy específicos, así, cuando se le encarga recibir comunicaciones de absentismo de las empresas, que deben elaborarse conforme a lo dispuesto en el propio convenio, reunirse el 15 de cada mes o el posterior día hábil y levantar acta de las comunicaciones recibidas remitiéndola a las organizaciones firmantes del convenio (217, art. 41), si bien no se deduce de lo pactado ninguna otra utilidad fuera de la empresa —en la que juega a efectos de percibir complementos por incapacidad temporal— de esa regulación, más allá de la meramente informativa.

También encarga el seguimiento y control del absentismo a la comisión paritaria 247, art. 74, pero éste además le encarga el seguimiento de la comisión sobre seguridad y salud laboral creada en el convenio y además declara a ésta como mesa de encuentro permanente entre las partes, al efecto de incorporar al convenio todas aquellas cuestiones que se consideren necesarias y controlando aquellas cuestiones del convenio que por abuso o dolo pudieran perjudicar a alguna de las partes.

También es muy concreto el encargo que realiza 255, art. 42, disponiendo que la comisión facilitará a las empresas una relación de ropa de trabajo mínima para cada trabajador, o el que hace 104, art. 31, en el sentido de estudiar la integración de los trabajadores en algún economato laboral o cooperativa de consumo o institución similar.

Específico pero de gran interés es el encargo, absolutamente infrecuente, que hace 1, art. 42 a la comisión paritaria para desarrollar un régimen disciplinario.

Algunos convenios le encargan estudiar la posibilidad de implantar un seguro de vida a través de la Asociación empresarial firmante del convenio (88, art. 9 y 286 art. 9; 150 art. 25; lo que hace es establecer que las empresas, que están obligadas a suscribir el citado seguro, presenten copia de la póliza en la sede de la asociación empresarial para que se homologue por la comisión paritaria).

Es interesante el encargo de 473, disp. ad., en el sentido de seguir los concursos públicos para asegurar que las condiciones se ajusten al convenio.

De gran importancia es el encargo que realiza 294, disp. ad. 5.^a, que, tras disponer que los compromisos por pensiones se reconvertirán en un plan de pensiones, faculta a la comisión paritaria para la realización del proceso de formalización y aplicación del indicado compromiso, fijar las aportaciones extraordinarias que resulten precisas y llevar a cabo las negociaciones y gestiones necesarias para la constitución de las Comisiones Promotora y de Control del plan de pensiones. Este mismo problema aparece en otros convenios, y así, por ejemplo, en 23, disp. ad. 2.^a, se encarga a la comisión negociar los procesos de externalización de las cláusulas sobre previsión social existentes en las empresas afectadas por el convenio y 429, art. 19, establece el acuerdo de las partes de convocar a la comisión antes de una determinada fecha para estudiar la externalización del premio de jubilación y el seguro de vida. El mismo acuerdo, pero en relación solamente con los compromisos por pensiones, puede encontrarse en otros casos (como 23, d.t. 3.^a, que le encarga también en el estudio de un sistema de previsión social complementaria y 143, disp. trans. 3.^a).

Otros convenios, encargan a la comisión, simplemente, el estudio de los problemas planteados por la externalización de los compromisos por pensiones (como 98, disp. trans. 2.^a; 410, disp. trans. 2.^a, y 140, disp. ad. y en 67, art. 22, estudiar si procede externalizar el premio por permanencia regulado en el convenio). 147 art. 30 se limita a señalar que se informará a la comisión paritaria de las jubilaciones anticipadas a los 64 años, sin que se especifique la utilidad de dicha información. 5, arts. 12 y 32, encarga específicamente a la comisión paritaria estudiar y negociar una nueva redacción del precepto que regula en el convenio los premios por jubilación anticipada, al efecto de evaluar la incidencia de la externalización de las indemnizaciones establecidas.

166, art. 46, alude directamente, sin duda por los problemas de externalización, a que la comisión estudiará la conveniencia de mantener en años sucesivos la ayuda por jubilación regulada en el convenio.

En 184, art. 21 se establece una ayuda por jubilación anticipada y se señala que la misma no tiene la naturaleza de complemento de pensiones, pero se autoriza a la comisión paritaria para adaptar esa ayuda al régimen legal e incluso modificar o sustituir esa mejora.

Otros convenios (198, art. 57 y 200, art. 66) establecen unas compensaciones por jubilación señalando que si se modificase el régimen legal de jubilación la comisión adaptará los acuerdos al nuevo régimen, además de que el primero de los convenios faculta a la comisión para aprobar nuevas cuantías del seguro de vida (art. 56). Algo parecido aparece en algún otro convenio, pero en relación con la adaptación de las previsiones convencionales si se alterase el régimen legal de la incapacidad temporal (201, art. 33).

Todos estos encargos son absolutamente razonables pues, también en materia de seguridad social complementaria, puede repetirse algo que ya se avanzó en cuanto a la consideración de la comisión paritaria como el órgano más natural para llevar a cabo estudios preparatorios de aquellas cuestiones que puedan tener que negociarse en el futuro y que presenten una cierta complejidad, incluso técnica.

También son positivos los encargos que realizan ciertos convenios en cuestiones en las que cabe suponer que las partes conocen mejor que nadie lo que está ocurriendo en el ámbito del convenio y, por tanto, pueden proponer y en su caso adoptar las medidas más eficaces para dar solución a esos problemas. En este sentido, 283, disp. ad.4.^a, le encarga velar por la no discriminación, realizando un seguimiento de las posibles discriminaciones tanto directas como indirectas. Algo parecido en 424, art. 31 que además establece que deberá comprobar que las mujeres participen de forma igualitaria en todas las acciones promovidas en la empresa. Otros convenios establecen algo al respecto pero siempre con un carácter muy escueto, como 428, art. 26 que señala simplemente que la comisión resolverá denuncias sobre discriminación u otras causas (sic).

438, disp. trans.8.^a, le encarga estudiar medidas para conciliar la vida familiar y laboral.

154, art. 34, se limita a señalar que entre sus funciones, la comisión paritaria vigilará el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la acción sindical dentro de la empresa.

En ocasiones el compromiso tiene una cierta importancia pues se trata, por ejemplo, de informar y controlar las peticiones de la empresa de acogerse a una suspensión de contratos de dos meses regulada en el propio convenio, recomendando en cada caso si procede o no aceptar esa solicitud (228, art. 81). Existe algún otro supuesto de encomienda a la comisión de funciones sobre descuelgues en ciertas materias distintas de la salarial, así, por ejemplo, 435, art. 25, le encarga resolver sobre la desvinculación en materia de jornada de los centros de una línea de ESO.

En otras ocasiones se encomienda velar especialmente por el cumplimiento de lo establecido en el convenio en alguna determinada materia muy concreta, así en 99, art. 18 se le encarga velar por el cumplimiento del procedimiento correcto en la implantación de los sistemas de trabajo.

Más peculiar y difícilmente clasificable es la atribución a la comisión paritaria de la función de emitir informe en las empresas en las que no haya representantes de los trabajadores en materias de descuelgue salarial, movilidad funcional o geográfica, clasificación, despidos objetivos y modificación sustancial de condiciones de trabajo (229, art. 8).

También es curioso y problemático el encargo que hace 283 (anexo X (fabricación de alfombras, tapices y moquetas), art. 3, a la comisión paritaria para que establezca la distribución de vacaciones, de forma que todos los trabajadores las conozcan con dos meses de antelación.

Tampoco son habituales encargos como el que hacen ciertos convenios (291, art. 34; 294, art. 94; 295, art. 64 y 296, art. 53) de elaborar y proponer a la Administración Pública modificaciones o actualizaciones de las normas sobre juegos (son convenios del sector de bingos, en concreto el segundo el convenio colectivo marco estatal).

Algún convenio le encarga analizar los problemas planteados por la competitividad producida por las empresas no regidas por el convenio y estudiar la posibilidad de un convenio único en el sector (comercio) (449, art. 32).

No es frecuente pero si muy útil el encargo de que la comisión paritaria establezca la relación de puestos que deben destinarse a minusválidos y los que se les reserven con preferencia absoluta (493, art. 68.4).

Absolutamente inusual es el encargo que se hace en 21, art. 71 que entre las funciones de vigilancia de lo pactado, que es lo normal, establece que muy especialmente vigilará «*las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio*».

En materia sindical es muy importante el encargo que efectúa 317, art. 30, convenio que mantiene la figura del delegado de sector, con competencias representativas en todo el sector y en relación con el que se encarga a la comisión paritaria elegir la persona que realizará tales funciones y el seguimiento y control de sus actuaciones.

Claramente vinculados a la especificidad del sector —ciclismo— son los encargos que le hace 25, arts. 7 y 11, para resolver sobre los problemas en torno a la caución que deben prestar los patrocinadores en relación con los contratos de trabajo y para ejercer, en casos excepcionales, funciones disciplinarias —que no se concretan— así como estudiar y revisar las condiciones individuales del trabajo.

También claramente vinculado a la realidad del sector aparece el encargo que se hace en 67, disp. fin. 2.^a, de modificar el horario en el supuesto de que en la Banca se establezca un nuevo tipo de jornada. O el que establece 115, art. 11 para determinar en qué actividades la jornada puede distribuirse de lunes a sábado y no de lunes a viernes como con carácter general establece el convenio.

Exactamente lo mismo cabe decir de 123, art. 14 que le encarga determinar las poblaciones con paro, a efectos del cumplimiento de una cláusula del convenio que prohíbe el trabajo a destajo en las mismas. O el encargo de establecer un modelo específico de contrato que se contiene en 124, art. 15, además de determinar la estructura comarcal a efectos de tener un delegado comarcal que realice funciones representativas en las empresas que no tengan representación de los trabajadores.

Otro ejemplo absolutamente ligado al carácter peculiar del sector (notarias) es el de 195, arts. 19 y 23, que encarga a la comisión el registro de unas fichas profesionales y la realización de pruebas de aptitud para el ascenso de categoría profesional.

Por último en algún caso se le atribuye el encargo de difundir lo que en ámbitos superiores se pueda pactar (230, art. 6).

Puede verse, pues, la pluralidad de funciones que puede desarrollar la comisión paritaria, siempre en la perspectiva de dinamizar la negociación y conseguir la mayor eficacia de lo pactado. En general estas regulaciones serán positivas siempre que eviten dos riesgos a los que ya he aludido en otros apartados: ser meras declaraciones sin contenido real y desbordar la función de administración y gestión, incidiendo en prácticas de negociación que la jurisprudencia considera ilegales.

2.5.3. *La atribución a la comisión paritaria de funciones para solucionar desacuerdos en materias concretas entre empresarios y trabajadores*

Finalmente, ejemplos, además de lo ya citado, de la tercera vía que encarga a la comisión paritaria intervenir en determinadas materias ante el desacuerdo de empresarios y trabajadores se pueden encontrar en diversos convenios.

Como ya se dijo es esta una función normal de la comisión paritaria y los trámites que al respecto establezca el convenio serán obligatorios para las partes¹³, siendo absolutamente lógico que las comisiones paritarias conozcan e intervengan en la conflictividad derivada del propio convenio, aunque habrá que regular estas intervenciones de forma tal que no se conviertan en un mero retraso de la solución que por otras vías pueda alcanzarse. En cualquier caso, el simple hecho de que las partes negociadoras tengan conocimiento directo e inmediato de la conflictividad creada por la aplicación del convenio ya es, sin más, positivo.

En este sentido, algunos convenios recurren a esta solución en bastantes temas, un ejemplo al respecto es 34, arts. 5, 11, 14 y 23, que atribuye a esta comisión la resolución sobre los problemas que se susciten en relación con la sustitución del tronco por otra forma de pago, la determinación de las fechas de vacaciones, la posibilidad de superar el tiempo de formación fijado como mínimo legal en los contratos de formación, y el complemento en especie de manutención.

Es bastante frecuente, pues, que se refuerce la actuación de las comisiones paritarias atribuyéndoles algún tipo de intervención en conflictos concre-

¹³ Ya se citaron sentencias acerca del establecimiento de trámites de intervención previa preceptiva, que ahora pueden contemplarse en relación con sentencias sobre trámites de mediación y arbitraje. Así por ejemplo STSJ de Andalucía/Málaga, de 11 de diciembre de 1998, AS 7369, señalará la obligatoriedad de respetar el trámite de mediación que establece el convenio colectivo. STSJ de Baleares de 31 de julio de 1999, AS 3960, señalará la obligación de someterse a mediación o arbitraje en los conflictos sobre clasificación al haberlo establecido así el convenio. En general, STSJ de Cataluña de 8 de enero de 2001, AS 562, señalará la prevalencia de los sistemas de solución de conflictos establecidos en los convenios.

tos, generalmente derivados de la propia regulación convencional, que se susciten entre empresarios y trabajadores acogidos al convenio, ahora bien, al respecto cabe reiterar alguna matización que ya se hizo con anterioridad, pues la mayor parte, por no decir la totalidad de estas cláusulas, son de naturaleza propiamente normativa, en cuanto que proyectan sus efectos sobre los empresarios y trabajadores comprendidos en el ámbito del convenio. Su dimensión obligacional vendrá, en su caso, exclusivamente del compromiso de los firmantes y por ende componentes de la comisión paritaria de dotar a ésta de los medios e infraestructura necesarios para que pueda asumir la función que se le atribuye en estos conflictos laborales, que por otro lado es muy variada (dic-tamen, conciliación-mediación y hasta semi-arbitral o directamente arbitral).

Una inicial sistematización nos llevaría a diferenciar por materias como a continuación se expone.

A) Intervención en desacuerdos sobre cuestiones relativas a la organización del trabajo

En relación con cuestiones sobre organización del trabajo en general, pueden verse convenios que atribuye a la comisión paritaria la facultad de resolver los desacuerdos entre empresarios y trabajadores sobre la implantación, supresión y revisión de los sistemas de organización del trabajo, estableciendo el procedimiento y plazos de actuaciones en este concreto supuesto (por ejemplo 213, art. 86 y 507 art. 10).

251, art. 7 le encarga resolver los problemas que surjan con motivo de la aplicación de las tablas de rendimientos y en su caso estudiar los desfases con la realidad que existan en las unidades de obra de dichas tablas para proponer las modificaciones oportunas.

287, art. 34 y 288, art. 26 le encargan resolver los conflictos sobre fijación del rendimiento normal. Es curioso que el último alude a que el laudo no será recurrible a salvo de las acciones ante la autoridad o jurisdicción laboral que proceda (entre las que sin duda sí estará la de recurrir el citado «laudo»). 250, art. 42 le encarga resolver los conflictos sobre unidades de rendimiento en las empresas que no cuenten con representantes de los trabajadores y 493, art. 35 en general, siempre que en la empresa no se alcance acuerdo. 489, art. 11 atribuye a la comisión la función de intervenir ante las discrepancias sobre adaptación a los rendimientos.

En 118, arts. 37 y 53, se le encarga fijar los rendimientos en materia de dosificaciones y el número de trabajadores preciso en las almazaras de sistema continuo, todo ello con carácter previo a cualquier otro procedimiento administrativo o judicial.

En 228, art. 11, lo que se hace es crear una subcomisión paritaria de productividad para que resuelva los problemas que surjan de la aplicación de las tablas de rendimiento.

Más intensa es la intervención que se contempla en 148, disp. final, que, en relación con los empresarios y trabajadores de esa provincia, encarga a la comisión resolver los desacuerdos que en período de consultas se establezcan sobre extinciones de contratos, tanto individuales —en éstas se pacta un período de consultas obligatorio que no está previsto en la ley— como colectivas, por las causas contempladas en el artículo 51 ET. Se utilizan así las posibilidades legales y se atribuye en esta materia una función arbitral a la comisión paritaria.

En cuanto a movilidad geográfica se atribuyen funciones resolutorias a la comisión, con remisión al PRECO si en ella no se alcanza acuerdo, en 465, art. 27. Para establecer los derechos que generan los desplazamientos y traslados se atribuye competencia a la comisión en 466, art. 29. En algún convenio se establece una especie de supervisión de la comisión sobre posibles acuerdos individuales en la materia; así 148, art. 24, establece el régimen de dietas y señala que cualquier condición adicional deberá ser autorizada por la comisión, en régimen autorizatorio que, desde luego, no es usual.

También en materia de organización del trabajo, algún convenio crea comisiones específicas para resolver los problemas del personal de reparto en relación, sobre todo, con las rutas que se les asignan y con los pluses por tarea, pero algún otro encarga la solución de algunos de estos problemas a la comisión paritaria. Así 273, art. 15, señala que la comisión paritaria intervendrá en los problemas de asignación de rutas no habituales, si bien su intervención no es totalmente decisoria pues se le encarga informar y mediar en la cuestión. En 275, art. 11, en relación también con el personal de ventas que realice su trabajo a tarea con un mínimo de visitas, se señala que, en caso de desacuerdo sobre la fijación de esos mínimos, la comisión paritaria resolverá sin perjuicio de las acciones que procedan ante el organismo competente.

En 224, arts. 6, 28 y 29, se atribuye a la comisión paritaria resolver los problemas sobre actualización de destajos, tablas de rendimientos y especialmente movilidad geográfica, estableciendo además que estudiará este último problema para darle solución en futuros convenios, pero todo ello no va acompañado por lo que hace a la movilidad geográfica de ninguna disposición que obligue a las partes a someter estas cuestiones a la citada comisión, ni siquiera como trámite previo a otras posibles vías de actuación, por lo que en cuanto a esta última cuestión propiamente la regulación sería más un compromiso obligacional de los firmantes del convenio, en el sentido de estudiar en la Paritaria los posibles problemas que los sujetos comprendidos en el ámbito del convenio les puedan plantear sobre movilidad geográfica.

B) Intervención en desacuerdos sobre materias retributivas

En materia retributiva 294, disp. trans. 3.^a, faculta a la comisión para resolver los conflictos que se produzcan por la adaptación de pactos salariales de

ámbito inferior a la nueva estructura salarial implantada por el convenio (marco estatal); además fija la obligación de que los convenios de ámbito inferior a medida que vayan siendo denunciados se adapten a las condiciones económicas del convenio estatal, fijando al respecto un plazo de tres años, pero permitiendo que la comisión paritaria lo amplíe en dos más, además de señalar que, si existen discrepancias a la hora de realizar la adaptación, la comisión paritaria actuará en mediación como órgano integrado en el SIMA conforme a las previsiones del ASEC. En definitiva el convenio quiere asegurar a través de sus propios cauces que el proceso de adaptación se ajusta realmente a lo pactado, lo que cabe calificar de muy positivo y de regulación muy acertada.

También son muy positivas regulaciones como la de 295, art. 34, que señala que los conflictos que produzca el encuadramiento en los grupos del plus de convenio se resolverán por la empresa y los representantes de los trabajadores y, si no hubiese acuerdo, por la comisión paritaria que dictaminará en tres meses.

En 270, art. 21 se crea también una subcomisión para resolver los problemas que pueda plantear el nuevo complemento de permanencia que viene a sustituir al plus de antigüedad.

En 228, cláusula ad. 3.^a, después de disponer que no se pueden renegociar en ámbitos inferiores complementos que hayan sido absorbidos en las tablas salariales del nuevo convenio, se dispone que en caso de disconformidad al respecto entre las partes será obligatoria la consulta a la comisión paritaria del convenio.

En 442, art. 57 se le encarga resolver los conflictos sobre asignación del complemento de informática.

124, art. 18 le encarga resolver los problemas que se planteen por la subida pactada para los trabajos a destajo.

En 218, art. 21 se le encarga resolver las discrepancias sobre horas extraordinarias, incluso mediante el desplazamiento a los lugares de trabajo.

En 207, art. 41 se señala que se estará a lo que disponga la comisión en materia de pluses de penosidad y/o ruido.

Resolver los conflictos sobre pagos de atrasos es una función que atribuye a la comisión sólo algún convenio (como 427, art. 13).

C) Intervención en desacuerdos sobre clasificación profesional

No es infrecuente que los convenios atribuyan competencias a la comisión paritaria en estos desacuerdos, aunque a veces las intervenciones son muy poco intensas, como ocurre en 230, art. 6 que le encarga solventar los problemas que se sometan en materia de clasificación, pero sin establecer intervención obligatoria alguna al respecto.

En 255, art. 8 se le encarga resolver los problemas sobre clasificación profesional, si bien limitando esta posibilidad a los que se planteen en el término máximo de dos meses.

En 283, disp. trans. 2.^a, se le encarga la solución, aunque sólo como trámite previo obligatorio, de los problemas individuales y colectivos por la adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional. Similar regulación, ampliándola también a algún otro tema como turnicidad se da en 209, arts. 19, 20 y 35.

En algunos convenios (174, art. 22 y 175, art. 5), enlazando con lo que ya se expuso sobre esta cuestión en el apartado anterior, se le encarga resolver los desacuerdos sobre la posible existencia de categorías nuevas no previstas expresamente en el convenio.

Intervenciones variadas para resolver los desacuerdos sobre actualización de la clasificación pueden encontrarse con cierta frecuencia (así por ejemplo 31, art. 37; 466, art. 29; 471, art. 22; 502, art. 23; 507, art. 26 y 510, art. 19). Es peculiar a este respecto la regulación de 163 disp. trans. 1.^a; que encarga a la comisión la solución de los conflictos que produzca la adaptación al nuevo sistema de clasificación, señalando que esta intervención es a efectos de emitir dictamen y como intervención previa a la vía judicial, pero añadiendo a continuación que el dictamen *«será obligatorio para las partes, en el caso de que sea unánime»*, estableciendo así una especie de arbitraje problemático por su imposición convencional a los concretos sujetos en litigio. Más modesta es la regulación de 298, art. 19, que se limita a señalar que la comisión posee competencia exclusiva en la interpretación de la adaptación al nuevo sistema de clasificación, pero sin que exista, al menos expresamente, una intencionalidad de excluir la intervención judicial.

En cuanto al régimen de ascensos, 91, anexo II, establece la obligación de un pronunciamiento previo de la comisión paritaria antes de acudir a la autoridad administrativa o judicial.

Más importante es la función establecida en 265, art. 27 que, tras establecer que en las plantillas deberá existir al menos un 80% de los trabajadores en categorías de oficial 3.^a o superior, encarga a la comisión paritaria recibir las quejas de los trabajadores sobre posibles incumplimientos y resolver si éste se está produciendo o no.

D) Intervención en desacuerdos en otras cuestiones

En algún convenio (256, arts. 32 y 45 y 258, art. 5) se le encomienda intervenir en el control de la contratación eventual y específicamente en la realizada por empresas de trabajo temporal, recibiendo al respecto las denuncias por fraude en la misma debiendo emitir el correspondiente dictamen y, en caso de desacuerdo, se señala que el litigio se someterá al TLC.

En 2, art. 36, tras establecer reglas sobre distribución irregular de la jornada atribuye a la comisión la función de mediación ante el desacuerdo de las partes. 262, art. 9, le atribuye competencias para resolver los conflictos en materia de calendario, disponiendo que si tampoco en ella se alcanza acuerdo se

someterá el conflicto al PRECO. 148, art. 14 también atribuye a la comisión paritaria la solución de desacuerdos en materia de calendario y de compensaciones por trabajo en sábado. En 186, art. 15 se le atribuye competencia para resolver los desacuerdos sobre trabajo en sábados y tardes del verano.

95, art. 6, atribuye a la comisión la solución de los problemas planteados en materia de vacaciones por cambio de contrata, además de que, en general, en los casos de subrogación por cambio de titularidad podrá emitir un informe no vinculante pero no se concreta a qué efectos, por lo que cabe dudar de la eficacia real de la medida.

3, art. 35, le atribuye competencia para recibir denuncias previas sobre acoso sexual, facultándole para que en este caso, así como en los de malos tratos familiares que afecten al trabajador o drogodependencias que no afecten al trabajo, pueda, tras oír a las partes, efectuar las recomendaciones que procedan. También 54, art. 54, atribuye a la comisión competencias en materia de denuncias sobre acoso sexual.

124, art. 20, atribuye a la comisión la solución de los problemas planteados por las solicitudes de cambio de puesto de las mujeres embarazadas, tras oír al médico que atiende a la trabajadora.

Muy adecuado, pues es un conflicto claramente vinculado al texto del convenio y a la intención de los firmantes, es lo que se establece en convenios como 152 art. 34, que atribuyen a la comisión paritaria la solución sobre la discrepancia acerca de las empresas y trabajadores que se encuentran acogidas al convenio, conforme a sus ámbitos territorial, funcional y personal.

Es raro, pero bastante lógico, el acuerdo que existe en 127, art. 22, que atribuye a la comisión paritaria la competencia para fijar el período de contratación previsible de los trabajadores fijos discontinuos a efectos de completar la prestación de incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional. También en relación con trabajos en el campo 131, art. 6, atribuye a la comisión autorizar duraciones de la campaña inferiores a la mínima que fija el convenio cuando se justifiquen razones de fuerza mayor, así como resolver muy diversos problemas sobre la retribución de los trabajos y liquidaciones finales (arts. 27, 31, 33, 39 y 40).

Por otro lado, no es infrecuente que, entre las funciones atribuidas a la comisión paritaria, se le encomiende la solución de numerosas cuestiones que se citan específicamente, pero sin establecer ninguna obligatoriedad de que las mismas se sometan a dicha comisión. Por citar algún ejemplo puede verse 123 art. 22, que señala que podrán plantearse ante la comisión las discrepancias en torno a la concesión de unos permisos no retribuidos por asuntos propios que regula el convenio. Algo parecido puede entenderse en relación con lo que dispone 181, art. 6 al señalar que la comisión tendrá competencias específicas de mediación en materia de condiciones más beneficiosas. Estamos ante cláusulas que son más bien un simple recordatorio de que la comisión pueda actuar en esas materias, que no se diferencia de las atribuciones generales para mediar, dictaminar o solucionar cuestiones.

Capítulo VI

LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Carlos L. ALFONSO MELLADO

1. EL MARCO JURÍDICO

En esta materia, como se sabe, el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores habilita a las organizaciones sindicales más representativas en ámbito estatal y autonómico para suscribir acuerdos sobre solución de conflictos laborales, especialmente los colectivos derivados de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos, señalando además que también podrán someterse a esos procedimientos, voluntariamente, los conflictos individuales, estableciendo, por otro lado, la eficacia de la solución y la posibilidad y motivos de impugnación judicial del laudo, aunque pensando en estos dos aspectos en la conflictividad colectiva derivada de la interpretación y aplicación de los convenios, que no es toda la que puede someterse a solución extrajudicial. Además, el art. 85.1 del mismo texto legal habilita a los convenios colectivos para que establezcan procedimientos de solución de los desacuerdos producidos en los períodos de consulta que se establecen en los artículos 40, 41, 47 y 51 del mismo texto legal, aludiendo al respecto a la eficacia de los laudos arbitrales.

Las previsiones se complementan en la LPL con la regulación de los efectos procesales que puede implicar el sometimiento de un conflicto a estos procedimientos extrajudiciales (especialmente: interrupción y suspensión de los plazos —art. 65.3 LPL— y ejecutividad de los laudos firmes— disposición adicional séptima de la LPL) y con la posibilidad de atribuir las funciones conciliatorias a un órgano de creación convencional (arts. 63 y 154 LPL).

En uso de esas posibilidades se han suscrito en el ámbito estatal y en casi todas las Comunidades Autónomas Acuerdos sobre materias concretas en los

que se establecen procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje. Estos Acuerdos, al amparo de lo previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores se aplicarían a empresarios y trabajadores sin necesidad de actos de ratificación posterior, pero lo cierto es que la mayor parte de esos Acuerdos establecen para su aplicación en un ámbito concreto la necesidad de una específica adhesión o ratificación, que puede establecerse, generalmente, en el texto del convenio colectivo.

Además, es indudable que dentro de la libertad negocial que ampara a los convenios colectivos estos pueden regular procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales lo que enlazaría además, de forma indudable, con la regulación de la paz laboral y entraría dentro de las materia negociables que cita el artículo 85 del ET. La duda que puede suscitarse es si el marco jurídico establecido en el artículo 91 del ET y en las disposiciones de la LPL se aplica o no a todos los procedimientos de solución extrajudicial, incluidos los que no derivan de Acuerdos Interprofesionales sino de convenios sectoriales o incluso de ámbitos inferiores. Las soluciones judiciales, partiendo de la eficacia de los convenios, de la posibilidad ya citada en cuanto a la posibilidad de creación de órganos convencionales de conciliación y, en algunos casos, de la aplicación analógica de las soluciones previstas para el arbitraje privado dota a cualquier procedimiento de solución extrajudicial de un marco suficientemente garantista que le permite funcionar, reconociendo su carácter obligatoria para las partes afectadas por el convenio¹, la eficacia de las soluciones —acuerdos y laudos—² y las posibilidades de impugnación judicial de los laudos, entendiéndose que éstas en todo caso no permiten un replanteamiento de la solución de fondo, reservada al arbitraje³. En cualquier caso estos procedimientos solo podrán extenderse a las cuestiones que expresamente se les encargan, salvo acuerdo voluntario de las partes en contrario⁴ y desde luego, salvo los trámites arbitrales, nunca puede entenderse que el sometimiento a un procedimiento establecido en un convenio obliga a alcanzar un acuerdo⁵, lo que no es propio ni de los sistemas de intervención previa ni de los de conciliación y mediación.

En todo caso, también en esta materia, la mayor parte de las regulaciones desplegarán eficacia normativa, en cuanto que van destinadas a la generalidad de los sujetos a los que se aplica el convenio. Otra cosa es que, al igual que en materia de comisiones paritarias, las partes firmantes asuman

¹ Al respecto SSTSJ de Castilla y León/Valladolid, de 10 de noviembre de 2003, AS 433(2004); de Comunidad Valenciana de 7 de septiembre de 2001, AS 1379 (2002); de Cataluña, de 8 de enero de 2001, AS 562; de Baleares, de 31 de julio de 1999, AS 3960 y de Andalucía/Málaga, de 11 de diciembre de 1998, AS 7369.

² Por ejemplo, STSJ de Castilla y León/Valladolid, de 21 de octubre de 2002, AS 3174.

³ Al respecto STSJ de Andalucía/Sevilla, de 17 de abril de 2001, AS 2911.

⁴ En ese sentido STSJ de Asturias, de 20 de noviembre de 1998, AS 4500.

⁵ Como señala STS de 2 de octubre de 1996, Ar. 7439.

el compromiso obligacional, evidente, de hacer funcionar los órganos que al respecto de la solución extrajudicial se creen y de resolver en ellos los conflictos que se les planteen. De nuevo aparece aquí una imbricación entre los compromisos obligacionales y la eficacia normativa que evidencia la riqueza que puede alcanzar el contenido del convenio colectivo.

2. LOS ACUERDOS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES Y LOS COMPROMISOS OBLIGACIONALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

A la vista de cuanto se ha expuesto no es raro que los convenios colectivos regulen diversos aspectos que abordan desde diferentes perspectivas la solución extrajudicial de los conflictos laborales, además de cuanto ya se expuso en materia de comisiones paritarias. Lo que puede ser más destacable en cuanto a las cláusulas de naturaleza obligacional es cuanto sigue.

2.1. **La ratificación de los Acuerdos autonómicos y estatal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales**

Como ya se dijo no es infrecuente que la aplicación de muchos acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales esté sujeta a un acto expreso de ratificación y adhesión que, entre otros instrumentos jurídicos, puede producirse en el marco del texto de un convenio colectivo. Al respecto, generalmente muchos de los convenios introducen la ratificación de los Acuerdos que en el ámbito estatal o autonómico, conforme al ámbito del propio convenio en el que la ratificación se produce, existen sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Esto, aunque en su origen pueda ser contenido obligacional, es de especial importancia y despliega consecuencias normativas, porque, como se acaba de señalar, muchos de estos acuerdos para su aplicación en un ámbito concreto requieren la ratificación a posteriori por los sujetos directamente afectados por el conflicto, pero ésta puede ser sustituida por la prestada en convenio colectivo por los sujetos firmantes del mismo. Así pues, la ratificación en convenio permite que lo establecido en los citados Acuerdos se convierta en obligatorio para los trabajadores y empresarios afectados por el convenio y, a partir de ese momento, por ejemplo, el trámite de conciliación-mediación que diseñan muchos de estos Acuerdos se convierte en preceptivo y previo, por ejemplo, a la convocatoria de huelga, al planteamiento de conflictos colectivos, etc.

La ratificación o adhesión a los Acuerdos de Solución Extrajudicial es casi común a la mayor parte de convenios, e incluso en muchos casos cabe pensar que cuando no aparece es porque ya se ha producido en un ámbito

superior. Generalmente la ratificación va acompañada en muchos casos del compromiso de los firmantes de difundir estos procedimientos e instar a que los trabajadores y empresarios se sometan a los procedimientos de solución extrajudicial, lo que sí sería un claro compromiso obligacional y además debe entenderse como buena práctica negocial, pues demuestra el interés en que la ratificación o adhesión despliegue eficacia real.

Es el caso, por ejemplo, de 210 que ratifica el Tribunal Laboral de Navarra y además establece el compromiso —obligacional— de las partes firmantes del convenio de promover el acogimiento al mismo de los empresarios y trabajadores en relación con toda una serie de cuestiones que se listan (clasificación, movilidad, modificación de condiciones, etc...).

En otros convenios se recoge el compromiso de propiciar el acogimiento voluntario a los procedimientos de solución extrajudicial en temas individuales (134, anexo primero —colectivos e individuales—; 284, disp. trans. 5.2 y 454, disp. ad.).

En cuanto a las ratificaciones o adhesiones, por ejemplo, se encuentran en algunos convenios que ratifican a la vez el ASEC y los Acuerdos autonómicos (28, art. 84; 30, disp. ad.3.^a; 283, disp. ad.3.^a, 294 art. 95, y 301, art. 76) en lo que es sin duda la regulación más adecuada al respecto para un convenio estatal.

No es exactamente igual la regulación de 48 art. 20 que ratifica el ASEC pero en relación con los Acuerdos autonómicos señala que las partes legitimados podrán ratificarlos en esos ámbitos, por lo que directamente no lo están por la cláusula del convenio.

En otros casos las ratificaciones se producen sólo al Acuerdo de un ámbito concreto, o, todo lo más, al de ámbito estatal y a alguno de Comunidad Autónoma. En este sentido:

- La ratificación o adhesión al **ASEC** se contiene en muchos convenios (1, art. 43; 2, art. 51; 3, disp. fin. 4.^a; 5, art. 12; 6, art. 55; 8, disp. ad. 5.^a; 12, art. 37; 15, art. 10; 17, disp. fin.2.^a; 18, disp. ad.1.^a; 21, art. 72; 23, disp. compl. única; 27, disp. ad. 1.^a; 29, art. 7; 164, disp. ad. 3.^a; 165, disp. ad. 1.^a; 168, disp. ad. 3.^a; 170, art. 8; 171, art. 22; 175, disp. ad. 1.^a; 202, disp. ad. 2.^a; 205, art. 57; 211, art. 33; 227, art.11; 228, art. 104, encargando a la comisión paritaria las gestiones necesarias al efecto; 230, art. 31 al ASEC y al TAL; 232, art. 6; 235, art. 9; 241, art. 94 y al ASEC Andalucía; 248, art. 13, ASEC y ASEC de Extremadura; 250, art. 51 ASEC y ASEC Castilla-La Mancha; 275, art. 27; 425, art. 36; 430, disp. ad.4.^a; 431, disp. fin.5.^a; 432, disp. ad.2; 434, art. 10; 438, disp. ad.7.^a; 440, disp. ad.7.^a; 462, disp. ad.; 466, art. 92; 471 (disp. ad.1.^a; 479 (disp. ad.1.^a; 480 art. 58; 511 (arts. 125 y siguientes) 513 (cláusula final. 3.^a y al TLC; 298, art. 41; 302, art. 93; 303, art. 91; 305, capítulo XVII; 306, art. 21; 357, art. 24 al ASEC y al Acuerdo de Extremadura).

En relación con los Acuerdos de ámbito autonómico las ratificaciones o adhesiones aparecen, igualmente, con bastante generalidad. En concreto aparecen en relación:

- Al **AGA** (40, art. 32; C17, art. 32; 237, art. 9; 254, art. 30; 268, art. 24; 291, art. 53; 498, disp. trans. 1.^a; 332, art. 39; 396, art. 39. Más limitada es la adhesión al AGA que se hace en 104, art. 34 en la que son sólo las partes firmantes del convenio las que se someten para las cuestiones de interpretación del convenio).
- Al **ORECLA** (112, art. 36; 203, art. 37; 270, art. 46; 295, cláusula ad. 3.^a; 475, arts. 12 y 50; 492, art. 43; 493, art. 74; 319, art. 68).
- Al **PRECO** (149, art. 58; 180, disp. ad. 3.^a; 219, disp. ad. 1.^a; 247, art. 81; 465, art. 48; 481, disp. ad. 5.^a; 509, art. 51; 314, art. 37; 354, art. 37. En 53, art. 45 se ratifica el PRECO y se afirma la obligación de utilizar la mediación y el arbitraje si existiese acuerdo al respecto, pero sólo para los firmantes, sin perjuicio de declarar en general que estos procedimientos deberían utilizarse con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos. En 403, art. 13 la ratificación parece también un compromiso meramente obligatorio, pues se limita a señalar la intención de las partes de encauzar los conflictos de aplicación e interpretación del convenio a través del PRECO, finalizado el trámite ante la comisión paritaria. En 162,1 art. 42 la remisión al PRECO se hace también en relación con los conflictos individuales que versen sobre interpretación y aplicación del convenio, pero supeditada su plena efectividad al acuerdo que en tal sentido deberá adoptar la comisión paritaria del convenio).
- Al **Tribunal Laboral de Navarra** (31, art. 38; 77, art. 21; 97, art. 21; 134, anexo primero; 284, disp. trans. 5.^a; 285, art. 9).
- Al **Tribunal Laboral de la Rioja** (229, art. 57; 251, anexo II; 263, art. 39).
- Al **SECLA** de Aragón (49, art. 6; 176, art. 46; 252, art. 24; 261, disp. ad. 4.^a; 267, art. 45; 450 disp. ad. 1.^a; 496, cláusula final 3.^a; 362, disp. ad. 2.^a; 381, art. 9; 391, art. 9).
- Al **TLC** (98, art. 43; 121, disp. ad. 3.^a; 140, art. 44; 145, disp. Ad. 3.^a; 173, art. 60; 255, art. 47; 272, disp. ad. 4.^a; 273, art. 39; 288, art. 23; 414, art. 65; 435, disp. ad. 3.^a; 469, art. 64; 476, art. 44; 320, disp. trans. 1.^a; 365, art. 30; 409, art. 64).
- Al **TAL** (Comunidad Valenciana) (67, disp. fin. 3.^a; 152, disp. ad. 1.^a; 157, art. 12; 204, art. 24; 207, art. 75, que además remite muchos conflictos a lo largo del articulado del convenio a la solución a través de estos procedimientos; 289, art. 39; 445, disp. ad. 2.^a; 464, disp. ad. 3.^a; 483, art. 54; 485, art. 8; 512, cláusula final).
- Al **TAMIB** (65, art. 41; 192, art. 48; 193, art. 43; 287, art. 76; 473, art. 4; 489, disp. ad. 1.^a).

- Al **ASEC de Murcia** (32, disp. ad. 7.^a; 120, art. 41; 136, art. 34; 137, art. 35, aunque sin perjuicio de acudir a la jurisdicción laboral; 138, art. 38; 139, art. 37; 162, disp. ad. 4.^a; 196, disp. ad. 2.^a; 197, disp. ad. 2.^a; 271, art. 41).
- Al **SERCLA-Andalucía** (54, disp. fin. única; 151, art. 55; 179, art. 42; 213, art. 101; 236 art. 11; 446, art. 80; 361, art. 79. Una ratificación pero sólo a la mediación y para los procedimientos que afectan a las partes firmantes — de naturaleza, pues, exclusivamente obligacional — aparece en 45, art. 48, completada con el compromiso de ofertar ese servicio a los empresarios y los trabajadores en los conflictos colectivos).
- Al **ASEC de Extremadura** (253, art. 52; 488, art. 56 y 491, disp. ad. 1.^a).
- Al **ASEC Castilla-La Mancha** (33, art. 58; 47, art. 40; 153, art. 62; 155, art. 62; 259, art. 50; 260, art. 13; 415, art. 90; 419, art. 62; 449, art. 38; 477, art. 30; 484, art. 4; 494, art. 35; 506, art. 4; 507, art. 81; 510, art. 51; 318, art. 31; 334, art. 24).
- Al **ASACL de Castilla y León** (245, disp. ad.7.^a; 497, art. 51; 499, art. 31.3 y 259, art. 62).
- Al **ILM** (146, art. 23; 177, art. 40; 233, disp. fin.3.^a; 264, art. 4; 296, art. 54; 421, disp. ad. 3.^a; 427, art. 37; 443, art. 8).

Algún convenio contiene, además, cláusulas que son muy positivas y que podríamos denominar de colaboración con la gestión de estos procedimientos de solución extrajudicial. Así, por citar algún ejemplo, algunos convenios (23, art. 43; 210, art. 8; 217, art. 11; 225, art. 16; 246, art. 10 y 285, art. 9) atribuyen a la comisión paritaria la actualización de la lista de mediadores y árbitros —lo que afectará, claro es, a los que actúen en el ámbito del convenio—. Son cláusulas que evidencian, también, la voluntad de que esos Acuerdos y los procedimientos de solución extrajudicial tengan aplicación práctica en el ámbito del convenio.

2.2. Los procedimientos de solución extrajudicial en el ámbito del propio convenio

No obstante todo lo anterior algunos convenios van más allá y establecen procedimientos acabados de solución extrajudicial en los que se combinan cláusulas de eficacia normativa con otras de clara eficacia obligacional.

Es bueno aquí recoger, excepcionalmente, en su integridad una regulación convencional concreta para que se aprecie exactamente lo que se pacta, que suele responder a una especie de acuerdo o pacto típico que se reproduce en los convenios que optan por esta solución. Así por ejemplo en 225 se establece:

«Capítulo XVI. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 103. *Preámbulo:*

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada Empresa.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1.^a Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el Artículo 16 de este convenio.

2.^a Mediación.

3.^a Arbitraje.

Artículo 104. *Mediación:*

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conse guida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 105. *Arbitraje:*

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero, y aceptar de antemano, la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del arbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
- Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

La designación del arbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el Artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del arbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda. La impugnación del laudo podrá basarse en:

— Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

— Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

— Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al arbitro para la resolución del arbitraje

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Artículo 106. *Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje:*

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o arbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Convenio Sectorial tendrán carácter prioritario respecto al regulado en este Convenio, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación de aquel Convenio. Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente Capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.»

Regulaciones muy similares o idénticas a la expuesta aparecen también en otros muchos convenios (171, arts. 67 y siguientes —con el matiz de que la regulación será válida en todo lo que no se oponga al ASEC—; 208, arts. 85 y siguientes, que además en numerosas cuestiones remite a la mediación o arbitraje de los procedimientos que diseña: modificaciones sustanciales, rendimientos, adecuación de la clasificación profesional y del salario, etc. lo que evidencia la voluntad de que esos procedimientos tengan eficacia real; 213, arts. 97 y siguientes; 297, arts. 103 y siguientes; 511, arts. 125 y siguientes; 300, arts. 22 y siguientes; 302, arts. 88 y siguientes; 303, arts. 87 y siguientes; 351, artículos 59 y siguientes; y 368, arts. 91 y siguientes).

Sin duda estas cláusulas combinan, como ya se ha expuesto, una eficacia normativa, en cuanto los procedimientos se ofrecen a todos los sujetos comprendidos en el ámbito del convenio, con los compromisos obligacionales que, por ejemplo, en el caso típico reproducido aparecen en el preámbulo en orden a la declaración de intenciones de los firmantes y, poste-

riormente, en función de todos los compromisos para la creación y funcionamiento de los órganos que se diseñan.

En muchos de estos casos, los convenios además se acogen a la posibilidad que ofrecen los Acuerdos Interprofesionales en el sentido de integrarse como órganos sectoriales de los mencionados Acuerdos, lo que disipa cualquier duda sobre el marco legal aplicable a estos procedimientos creados en convenios ordinarios (sectoriales o de ámbito inferior) que, en todo caso, como se vio se resolvía por las soluciones judiciales en un sentido favorable a la eficacia de estos pactos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

2.3. Otras regulaciones de naturaleza normativa

No cabe, por el contrario, atribuir naturaleza obligacional, ni siquiera parcialmente como en los supuestos anteriores, a las regulaciones que en muchos convenios aparecen limitándose a señalar que en determinadas materias, si no se alcanza acuerdo entre trabajador y empresario, el desacuerdo deberá ser sometido a solución del órgano territorial competente en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Estos compromisos no son extraordinariamente abundantes pero tampoco infrecuentes. Además de lo que en los apartados concretos se expresará, pueden verse ejemplos, entre otros, en 143, arts. 10, 20, 26 y 36 remitiendo a las partes al TLC en los desacuerdos en materia de modificación sustancial, clasificación, jornada e inaplicación del régimen salarial; o en 149, arts. 28, 31 y 54 sobre utilización de contratos de puesta a disposición, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones e inaplicación del régimen salarial; o en 173, art. 60 sobre solución de los desacuerdos en los períodos de consulta de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores. En alguna ocasión estas remisiones aparecen de forma indirecta, como en 40, art. 32 que, al ratificar el AGA, declara los procedimientos del mismo aplicables a los conflictos derivados de los arts. 40.2, 41.4 y 51 del Estatuto de los Trabajadores o, por citar otro caso, en 106, arts. 19, 20 y 21 que, en sentido parecido, señala que en materia de movilidad geográfica, extinción y suspensión del contrato de trabajo se estará al Estatuto de los Trabajadores y a lo que se dispone en el Acuerdo sobre solución de conflictos laborales de Andalucía. Ciertamente estas regulaciones son posibles y vinculantes, como ya se analizó, y por lo tanto importantes, pero, en lo que hace a este estudio, nada hay en ellas que pueda calificarse como de naturaleza obligacional.

Capítulo VII

LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Carlos L. ALFONSO MELLADO

1. EL MARCO JURÍDICO

Todas las cuestiones relativas a la seguridad y salud laboral pueden ser objeto de negociación colectiva desde la perspectiva del carácter de Derecho necesario mínimo que se atribuye a las normas en la materia, conforme al artículo 1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Es más, en materia de delegados de prevención, la propia ley contempla la posibilidad de regular en convenio otras fórmulas de designación de los delegados de prevención distintas a las legalmente establecidas, e incluso la posibilidad de atribuir las funciones de estos a órganos específicos creados en el convenio (art. 35.4 LPRL).

Existe pues, pese a que hay una gran cantidad de normas estatales en desarrollo de la LPRL, un amplio campo de posibilidades para la negociación colectiva, que se incrementa si se atiende a que, en la mayor parte de los casos y a salvo de las normas pensadas ya para un ámbito concreto, la generalidad de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral aconsejan, normalmente, una adaptación negociada a la realidad sectorial específica.

2. LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y LOS COMPROMISOS OBLIGACIONALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Dentro de esas posibilidades de negociación los compromisos obligacionales encuentran pleno sentido en dos direcciones principales: una, los compromisos para estudiar, negociar y acordar regulaciones específicas en la materia o adaptaciones sectoriales de la regulación general; la otra, la

creación de órganos o comisiones que se encarguen de esta materia en el ámbito de cada convenio.

En los restantes casos, las disposiciones de la negociación colectiva tendrán normalmente eficacia normativa, pues establecerán nuevos derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios comprendidos en el ámbito del convenio y, por eso mismo, quedan fuera de éste análisis.

2.1. Las compromisos sobre comisiones con competencias en materia de seguridad y salud laboral

Generalmente los compromisos obligacionales que se han encontrado, además de las competencias que se atribuyen en su caso a la comisión paritaria, se concretan en la dirección mencionada y más generalmente en torno a la creación de una comisión de seguridad y salud laboral que analice la situación en el sector o ámbito del convenio, aunque a veces se hace algún encargo concreto a la comisión creada ad hoc.

Un ejemplo paradigmático de las comisiones que al respecto se crean y se regulan con cierta amplitud, puede verse en 228, art. 14, que, tras declarar la importancia que para las partes tiene la seguridad y salud laboral y su incidencia en la productividad y el absentismo, regula la creación de una comisión mixta de salud laboral que se reunirá periódicamente para el seguimiento en el sector de la seguridad y salud laboral. Se concede a ésta comisión poder para recabar las informaciones que considere necesarias y se le faculta para formular propuestas. El convenio aunque no fija las reglas de procedimiento de la comisión, pues faculta a la propia comisión para dotarse de su propio reglamento, sí que establece, en coherencia con el carácter técnico de muchas de las cuestiones que pueden abordarse, la posibilidad de que las partes comparezcan con asesores. Finalmente se establecen los objetivos de esta comisión que literalmente son los siguientes:

«Hacer un estudio sobre aquellas enfermedades o dolencias que mayor incidencia tienen entre los trabajadores del sector.

Exigir, que el reconocimiento médico anual incida especialmente sobre las dolencias que más se presentan entre los trabajadores del sector.

En base a los estudios realizados proponer a los organismos de la Seguridad Social el reconocimiento de las dolencias que estime, en su caso, hayan de ser declaradas como enfermedad profesional.

Cuantas otras cuestiones considere oportuno en este campo de la salud laboral y la seguridad e higiene».

Se trata de una regulación acertada que sitúa la comisión en lo que le es propio: competencias de informe, estudio y propuesta y, sobre todo, en atención a la situación específica del sector. Cabe, pues, considerar positiva este tipo de acuerdos, que también establecen comisiones paritarias específicas

en materia de seguridad y salud laboral en otros convenios, en general con funciones similares a las aquí contempladas que más que ejecutivas son de estudio, información y promoción, como la comisión creada en 260, art. 33; cuya primera función es establecer un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales en el sector o la de 30, art. 49, a la que se encarga además de competencias como las expuestas la elaboración de un plan integral de salud laboral. Otro tipo de comisión similar, precedida por una declaración de los firmantes sobre la necesidad de actuaciones en la empresa que desborde el mero cumplimiento formal de las obligaciones y un compromiso de desarrollar y cumplir la normativa vigente en la materia puede verse en 294, art. 84, que además establece un amplio desarrollo sectorial, con eficacia normativa, de las normas sobre prevención de riesgos laborales.

Comisiones con funciones amplias pero similares a las expuestas, en general de estudio y propuesta, pueden verse en otros muchos convenios como en: 28, arts. 56 y siguientes; 223, art. 52, aunque también atribuye competencias a esa comisión para incrementar sus funciones y asumir las que estén encaminadas al cumplimiento de sus fines; 232, art. 66, estableciendo el compromiso de los firmantes de crearla en 3 meses y atribuyéndole, además, la determinación del número y la constitución de delegados territoriales de seguridad y salud, en número no inferior a 10, y con competencias preventivas en varios centros de trabajo; 239, art. 32, en el que las partes acuerdan su creación en el plazo máximo de 30 días desde la firma del convenio, estableciendo que los objetivos y cuanto resulte necesario para su funcionamiento será objeto de un acuerdo específico de las partes integrantes en el momento de su constitución; 267, art. 20, en el que las partes se comprometen a crear una comisión paritaria en la materia que se encargue de hacer un estudio pormenorizado del sector para el desarrollo de una mejor política de prevención, así como para la detección de aquellos puestos penosos, tóxicos o peligrosos; 284 art. 42 y 69, art. 57, que acuerda crear la comisión en el plazo de dos meses y que en la primera reunión de la misma se acuerde su régimen de funcionamiento; 298, art. 32, acuerda constituir la comisión en seis meses; 65, disp. ad.1.^a, se acuerda crear una comisión en la materia pero como una subcomisión dentro de la comisión paritaria.

En 236, disp. fin. 1.^a, además de declarar aplicable lo que en ámbitos superiores se negocia, crea una comisión paritaria de seguridad y salud con funciones similares a las ya expuestas, pero además se indica que se solicitará que se le reconozca como interlocutor válido por la Administración en esta materia y se prevé que en su día, cuando lo apruebe la comisión paritaria, se incorporará un anexo en la materia al convenio y se acuerda que la Fundación Laboral de la Construcción desarrolle los planes y acciones necesarios en la materia.

En términos parecidos a esta regulación, otros convenios del mismo sector (237, art. 54 y 241, disp. fin. 3.^a) crean una comisión similar, solicitan que se le reconozca como interlocutor por la Administración y también

acuerdan la intervención de la Fundación Laboral de la Construcción en los términos citados, pero además incorporan como anexo lo negociado en ámbito superior sobre intervención de la Fundación Laboral de la Construcción en la materia. También 248, disp. fin. única, crea una comisión paritaria en la materia solicitando que sea reconocida por la Administración como interlocutora en la materia.

Algunos convenios (241, art. 13 y 248, art. 16) disponen también que esta comisión estudiará la posibilidad de establecer en el futuro el contenido mínimo de los reconocimientos médicos y la forma de evitar reconocimientos a un mismo trabajador cuando cambie de empresa y se instaure la cartilla profesional. Este mismo compromiso de estudio sobre los reconocimientos médicos en la Comisión Paritaria Sectorial —que el convenio no crea— se establece en 243, art. 9.

Todas estas regulaciones pueden ser positivas, si efectivamente las comisiones funcionan y demuestran una cierta preocupación por la efectividad real de las medidas preventivas y la clarificación de los planes preventivos concretos que deben adoptarse y la formación preventiva que debe impartirse en cada sector.

En el convenio 238, disp. ad.2.^a, se crea una comisión de seguridad, prevención de riesgos laborales y contratación, como ya se vio, que en materia de seguridad y salud laboral tiene competencias parecidas a las expuestas, y también se solicita que se le reconozca como interlocutor por la Administración, pero además se establece la posibilidad de que esta comisión encargue a personas especializadas la labor de delegados regionales de prevención con la siguiente regulación:

«— La Comisión podrá encomendar, por unanimidad, a las personas especializadas que estime conveniente la realización de funciones de delegados regionales de prevención en el sector.

— El personal al que se encomiendan estas funciones podrá:

— Entrar libremente en todo centro de trabajo.

— Entrevistarse, sólo o ante testigos, con los representantes de personal, delegados de prevención, responsables de servicios de prevención y coordinador en materia de Seguridad y Salud en fase de ejecución; y recoger la información que considere necesaria. Si en el centro visitado no existieran representantes de personal ni delegados de prevención, podrá entrevistar al personal.

— Recomendar al responsable de la obra o tajo la suspensión inmediata de trabajos por la existencia de peligros graves e inminentes para la vida o salud de los trabajadores.

— En todo caso, al inicio de la visita, deberá notificar su presencia al empresario principal o a sus representantes.

— Del resultado de cada visita se informará, por escrito, a la comisión, indicando las incidencias habidas y detallando las irregularidades que, a su juicio, se aprecien. La Comisión, a la vista de tal informe, decidirá, en cada caso, lo que estime procedente. A efectos de lo dis-

puesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril (BOE 15-4-1988) los actos de obstrucción que los empresarios o sus representantes cometan en relación con lo establecido en el apartado 3.1 y 3.2 se consideraran «trasgresión de cláusulas normativas sobre materia sindical».

— Si una empresa desoyese la recomendación de paralización de trabajos por razones de seguridad, formulada por el delegado regional de prevención y, en esos trabajos, se produjera un accidente, que diera lugar a la existencia del «recargo de las prestaciones económicas» regulado en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el recargo a abonar por la empresa infractora será siempre el máximo previsto en dicha norma (50% de las prestaciones económicas que correspondan).

— En caso de accidente mortal o grave, la empresa estará obligada a avisar a la Comisión de Seguridad del Convenio en el mismo plazo que a la Autoridad Laboral. Los Delegados Territoriales de prevención se personarán en el lugar del accidente y realizarán un informe que se presentará a la Comisión de Seguridad, reuniéndose ésta con carácter de urgencia para estudiar el informe de los delegados.

— Estudiar el costo que supondría para el sector el complementar hasta el 100% el salario de los trabajadores en todos los casos de accidentes de trabajo.

— Cuantas otras funciones se encaminen a sus fines o vengan previstas en el presente convenio colectivo.»

Se puede ver que es esta una regulación compleja, en la que coexisten acuerdos imposibles, pues no corresponden a la competencia de las partes, como por ejemplo el relativo al recargo de prestaciones, junto a otros claramente normativos, como la regulación de las funciones de esos delegados regionales de prevención del sector y las obligaciones que generan para los empresarios, y, finalmente, otros compromisos de naturaleza obviamente obligacional, como el estudio sobre el complemento de prestaciones, o el estudio y determinación de lo que procede en atención a los informes que reciba la comisión.

En otros convenios se aprovechan comisiones ya creadas para atribuirles funciones en la materia, como en 287, cláusula adicional 2.^a, que aprovecha una Comisión Técnica que ha creado en materia de clasificación profesional para atribuirle también la labor de adaptar el convenio a la legislación preventiva. Esta regulación evita la proliferación de comisiones lo que suele ir acompañado en muchos casos de una escasa eficacia de las mismas, incluso por imposibilidad de que los representantes de las partes atiendan correctamente las funciones que asumen en todas ellas.

Muy interesante es el compromiso existente en 283 (disp. ad. 5.^a) que crea una Fundación de Seguridad y Salud Laboral encomendando a la comisión paritaria la elaboración de los estatutos y la tramitación para su puesta en marcha, pero además ambas partes declaran los riesgos que suponen los disruptores endocrinos, estableciendo que la comisión paritaria elaborará

una lista específica en el sector para poder tomar las medidas pertinentes, además de establecer criterios y procedimientos para la aplicación de la Directiva europea IPPC relativa al tratamiento de residuos.

De mínimo cabe calificar el compromiso de 290 art. 28, que, como ya se expuso, se limita a afirmar que se creará una comisión especial que se encargue de los temas de empleo, seguridad y salud y formación. No se contiene mayor desarrollo ni especificación de su composición o funcionamiento, por lo que es difícil valorar si se trata de un mero compromiso formal sin contenido real o de una comisión que efectivamente va a funcionar y, en ese caso, si tendrá real eficacia.

Es curioso el caso de 275 que, tras encargar, art. 29, a la comisión paritaria constituir una comisión específica en materia de prevención de riesgos laborales, crea directamente esa comisión en el texto del convenio en el art. 39, determinando su composición y encargándole el estudio de la adaptación de las normas preventivas a las peculiaridades del sector y, en su caso, incorporar al texto los acuerdos alcanzados.

No es infrecuente, pues, la creación de una comisión de seguridad y salud laboral que acometa estudios o adaptaciones de la normativa en el sector y que vele por el cumplimiento de la normativa.

Pueden verse más ejemplos de comisiones con esta función o similares a las que se han enunciado en numerosos convenios (por ejemplo, 2, art. 49; 7, acuerdo 58; 8, disp. ad. 2.^a; 16, art. 20; 19, art. 35; 90, cláusula ad. 2.^a, en el marco de una comisión técnica que también ha de adaptar la clasificación profesional; 419, art. 46; 421, art. 70; 437, anexo V; 446, art. 48; 453, art. 26; 464, art. 51; 466, art. 78; 473, art. 38; 482, art. 23.1. y 23.4— en este apartado se crea una segunda comisión de seguimiento en la materia; 483, art. 29; 484, art. 25; 485, art. 32; 486, art. 41.8; 487, art. 42.8; 489, art. 65; 494, art. 60; 496, al final del clausulado del convenio; 499, art. 34; 259, art. 36; 259, arts. 26 y 27; 502, art. 48; 504, art. 41; 506, art. 25; 508, art. 19; 511, disp. ad.; 514, art. 28; 300, art. 108; 307, art. 15; 318, art. 32; 329, art. 35; 334, art. 16 bis; 387, art. 40, aunque también encarga a la comisión la creación de un órgano específico con competencias generales sobre todos los centros para mejorar la situación en la materia). En algún caso el convenio se limita a crear una comisión en la materia sin citar siquiera las funciones que tiene, como ocurre en 10 (disp. ad. 1.^a).

Como puede verse son muchos los convenios que crean estas comisiones mediante compromisos de naturaleza claramente obligacional. Lo que es más dudoso es si dichas comisiones tienen eficacia real siempre que son creadas o no, o si son, en algunos casos, una mera solución como mal menor ante una situación de bloqueo negocial en la materia. Una especie de acuerdo de mínimos, que realmente tiene escasa eficacia práctica y que deja el problema pendiente para ulteriores negociaciones. Sólo un análisis sectorial pormenorizado podría contestar a esta cuestión y demostrar si, en cada caso, estamos ante compromisos dotados de sentido real o ante meras fórmulas re-

tóricas y vacías de contenido real. En algún caso la eficacia si que parece clara, en atención a la voluntad de continuidad, pues se pacta seguir trabajando en la comisión ya existente para adaptar la normativa al sector, como se hace en 302 (d. t. 1.^a).

En todo caso es importante tener en cuenta en todos estos casos que, cuando se encarga a estas comisiones elaborar reglas de actuación en materia preventiva, manuales de gestión de la prevención, mapas de riesgos, etc., todas esas funciones pueden considerarse como de administración y desarrollo de lo negociado en el convenio y, por tanto, pueden ser asumidas por estas comisiones de administración, sin que pueda entenderse, en la mayor parte de los casos, que al asumir esas funciones estas comisiones realizan funciones negociales que no les corresponden¹.

2.2. Los compromisos sobre desarrollo de la normativa sectorial

En cuanto a los pactos que tienden al desarrollo directo de regulaciones en el sector, los más básicos son los que se limitan, en sentido muy parecido a lo que se acaba de señalar, a establecer el compromiso de las partes de adaptar la normativa a la realidad concreta del sector (por ejemplo, 351, disp. trans.1.^a, ó 355 art. 40).

En otros casos lo que se contiene es un mero compromiso de estar a lo que se negocie en un ámbito superior (como en 213, art. 66; 214, art. 21; 220, art. 27; 297, art. 73; 352, disp. trans. 1.^a; que se remiten a lo que se negocie en el Convenio General del Sector). O, directamente, se reproduce lo negociado en ámbitos más amplios o en el citado convenio estatal sobre la materia, como ocurre con las actuaciones de la Fundación Laboral de la Construcción en materia de seguridad y salud laboral (235, anexo II); o se remiten a la citada Fundación Laboral las actividades que dicha Fundación tiene encomendadas en la materia, como si se ratificase su aplicación en el ámbito del convenio, haciendo mención de las funciones de vigilancia, coordinación para reducir los accidentes, creación de delegados territoriales de prevención, establecimiento y difusión de campañas de prevención y de módulos formativos específicos (251, anexo IX).

En otros casos, con la misma intención de actualizar la regulación, se establece la obligación de incorporar al convenio cuanto se desprende de las guías técnicas que ha de elaborar la Administración (233, art. 55, si bien la obligación no se pacta en términos absolutos sino «tras un estudio y análisis» y «en su caso»).

Algo parecido en 288, art. 66, que, tras una declaración de que la protección de los trabajadores es un objetivo básico, contiene el compromiso de los firmantes de negociar lo que regula el convenio concerniente a la se-

¹ Al respecto STS de 19 de octubre de 2004, Ar.7153.

guridad y salud laboral —que es bastante— si se produce un cambio legislativo en la materia. Similar regulación, por ejemplo, en 300 art. 106.

Estos compromisos de desarrollo y adaptación de la normativa sectorial, frecuentes como se ha visto en el sector de la construcción, son positivos y de naturaleza claramente obligacional y, si se llevan a efecto y en una posterior negociación se incorpora lo analizado al convenio, han de favorecer un mejor cumplimiento de las normas preventivas y, por lo tanto, que mejore la situación de seguridad y salud laboral en las empresas.

2.3. La creación de órganos específicos en materia de seguridad y salud laboral

Otros convenios crean órganos más específicos en la materia que, en ciertos casos asumen competencias de intervención en la materia.

En algún caso se pacta en el convenio simplemente que en el primer trimestre de 2004 se constituirá en el ámbito del convenio un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, como órgano paritario y colegiado de participación y representación, pero sin mayor especificación de sus funciones (42, art. 42), pero en otros se crea ya en el convenio lo que se denomina un órgano paritario para la prevención de riesgos, al que se atribuyen funciones interesantes, como las visitas a las obras o la formación itinerante a pie de obra (247, art. 53).

Otros convenios establecen Comités de Salud y Prevención en el ámbito autonómico que deben velar por la aplicación de la legislación y elaborar, como primera medida, un mapa de riesgos del sector (14, art. 37 y 279 art. 39).

Regulación similar en 105, arts. 59 y 60, que además concede 5 horas sindicales adicionales a los delegados de prevención que formen parte de este comité autonómico y en 14, art 37, que completa la regulación con declaraciones sobre la importancia de la materia que constituye objetivo básico para los firmantes y con la obligación de informar a la comisión paritaria de las cuestiones que se susciten en la materia para su solución. El convenio 99, art. 108, crea una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, a la que atribuye en el ámbito sectorial las mismas competencias y funciones que los Comités de Seguridad y Salud Laboral y sus representantes, además de estudiar la viabilidad del establecimiento de una Fundación sectorial en la materia.

Ya se vio algún convenio que creaba delegados territoriales en esta materia, pero hay algún ejemplo más, como 18, art. 52 que crea la figura pero encarga a la comisión paritaria establecer su número y regulación y señala que se financiarán con los fondos atribuidos para el funcionamiento de la citada comisión. En 64, art. 31, se permite a las organizaciones sindicales designar dos delegados de prevención para actuar en las empresas en las que estos no existan y con la facultad de proponer a la comisión paritaria del

convenio las cuestiones que crean convenientes. En algún otro lo que se contiene es la obligación de estudiar los problemas prácticos que plantea la figura y, en su caso, ante la falta de acuerdo designar otra persona o institución para que a través suyo se alcance un acuerdo en la materia (462, disp. trans. 1.^a).

En algún convenio, aunque es infrecuente, se establece un servicio de prevención provincial mancomunado siempre que se den las circunstancias previstas en la ley (485, art. 33).

En general en todas estas regulaciones, como ya se avanzó, hay compromisos obligacionales (creación del órgano, funciones de propuesta, estudio, incluso en algunos casos financiación de los costes de los delegados territoriales, etc.), pero también otras muchas regulaciones de eficacia normativa, como la creación de delegados de prevención específicos, por ejemplo en empresas que no tengan, y sus funciones, demostrando la dificultad que en muchos casos tiene identificar lo que de obligacional y normativo hay en el convenio, que resulta, además, inseparable en muchos casos

2.4. Las meras declaraciones sobre la importancia de la seguridad y salud laboral

El grado mínimo de compromiso se da en aquellos convenios en los que las partes se limitan a hacer declaraciones genéricas o a instar un mejor cumplimiento de las normas preventivas, pero sin ningún otro desarrollo concreto.

En ocasiones estas declaraciones son muy concretas, como por ejemplo la de exigir a las Mutuas una adecuada cobertura de los trabajadores nocturnos (230, disp. ad. 5.^a).

En otros casos son generales y se insta simplemente al mejor cumplimiento de las normas, aunque, al menos, se asume el compromiso de poner en marcha las recomendaciones de algún organismo (por ejemplo OSA-LAN) tan pronto como las mismas se realicen (262, art. 34) o, aún más concreto, se señala simplemente que las partes firmantes son conscientes de la necesidad de una eficaz política en la materia para prevenir los riesgos, formar a los trabajadores, etc. (271, art. 35, que después reproduce parte de las obligaciones legales que al respecto existen).

En general declaraciones sobre la importancia que para los firmantes tiene el cumplimiento de las normas en la materia y compromisos de promover el seguimiento riguroso de las normas sobre seguridad y salud laboral no son infrecuentes, apareciendo también con diferentes fórmulas, en diversos convenios (23, art. 31 — que además hace diversos encargos más concretos a la comisión paritaria que ya se analizaron; 24, disp. trans.1.^a; 441, art. 56; 486, art. 41. uno; 487, art. 42. uno; 306, art. 14; 313, art. 29; 409, arts 33 y siguientes, con una amplia regulación, reproducción en su casi to-

talidad de las obligaciones legalmente establecidas y con el compromiso de renegociar la misma si se modificase la normativa legal).

También aparece algún compromiso resaltando la importancia de la formación preventiva y comprometiéndose a que la misma se desarrolle de forma adecuada (486, anexo 3).

Es claro que estas cláusulas no tienen, en general, un contenido regulador directo, obligando, todo lo más, a que las partes firmantes se atengan en sus comportamientos a lo declarado, si bien no debe olvidarse que estas declaraciones van dirigidas, en realidad, hacia los empresarios y trabajadores comprendidos en el ámbito del convenio y, por ello, difícilmente las partes firmantes pueden cumplirlas, por lo que sus obligaciones no llegan en general más allá de influenciar entre sus asociados para que ajusten sus comportamientos a lo declarado.

Capítulo VIII

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Luis M. CAMPS RUIZ

1. EL MARCO NORMATIVO

Se entiende por estructura de la negociación colectiva el conjunto de principios y reglas que ordenan las relaciones entre los distintos niveles territoriales y/o funcionales de negociación colectiva. A dicha estructura se refiere expresamente el artículo 83.2 del ET, conforme al cual «mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de negociación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores».

Esta precepto viene expresamente calificado por el ET como una excepción a la regla que se formula en el artículo 84,1.º del propio ET: «Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente».

Apartado éste que enuncia en efecto una segunda excepción a la regla de no afectación entre convenios colectivos vigentes: «En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esa Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los

de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación». Segunda excepción que a su vez está sujeta a determinadas limitaciones, por cuanto «en el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el periodo de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica» (art. 84,3.º ET).

Así pues, la estructura de la negociación colectiva descansa en una regla básica —un convenio colectivo no puede verse afectado durante su vigencia por otro de ámbito distinto— que tiene dos excepciones: las que pueden derivar, en primer lugar, de lo previsto por las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, en acuerdos interprofesionales o en convenios colectivos; y, en segundo lugar, de las facultades atribuidas en la negociación de convenios de ámbito superior al de empresa a los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales que reúnan los necesarios requisitos de legitimación.

Las cláusulas a analizar en los convenios colectivos examinados serían pues, en principio, aquéllas en las que o bien se regule la estructura de la negociación, conforme a lo previsto en el artículo 83.2 del ET, o bien se pongan en práctica las facultades previstas en los apartados 2.º y 3.º del artículo 84 del propio ET.

Sin embargo, también podemos calificar como cláusulas sobre estructura negociada, al menos, aquéllas en las que se concreta el alcance de la regla de no afectación entre convenios colectivos vigentes del artículo 84,1.º del ET. Como ya se ha dicho, esta regla supone que, a salvo de las excepciones apuntadas, «un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto». Regla que plantea un doble orden de problemas:

1.º) En primer lugar, qué significa que un convenio quede afectado por otro. Al respecto, podemos aceptar que por afectar debe entenderse la modificación total o parcial de lo ya pactado en el convenio colectivo de referencia, pero no la eventual regulación por un convenio posterior de materias que no se contemplaban en aquél. Cabe recordar, en este sentido, la legalidad de las huelgas efectuadas «durante el período de vigencia del convenio colectivo cuando la finalidad de la huelga no sea estrictamente la de alterar el convenio, como puede ser reclamar una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen una modificación del convenio» (STCO de 11/1981, de 8 de abril).

La dificultad estará en saber si cualquier silencio de un convenio colectivo sobre un determinado tema implica una falta de regulación convencional del mismo, que abriría la puerta a otros convenios colectivos, o una regula-

ción implícita de la materia en cuestión, con recepción de la regulación general sobre la misma. Diversos indicios pueden seguramente utilizarse como criterios para resolver esta cuestión. Así:

- a) El silencio del convenio de mayor ámbito habilitará al de ámbito menor para regular la materia de que se trate en aquellas ocasiones en que la ley remite la regulación de un determinado tema al convenio sectorial o, en su defecto, a convenios de ámbito inferior, sin establecer un régimen supletorio. Tal sería el caso, por ejemplo, las remisiones del artículo 12.4 del ET, letras e) [párrafos 2.º y 3.º] y g). Lo contrario sucedería si la ley establece un régimen supletorio, como ocurre en la remisión del artículo 12.5 del ET, donde el silencio del convenio de mayor ámbito debería entenderse como recepción de íntegra de la regulación legal supletoria en punto al régimen jurídico de las horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial.
- b) La cláusula expresa incluida en un convenio declarando que el mismo se aplicará con exclusión de cualquier otro jugaría a favor de su carácter de regulación convencional completa, en la que los silencios supondrían remisiones implícitas a la regulación estatal general.
- c) Diversamente, la cláusula por la que un convenio acepta expresamente que en la correspondiente unidad de negociación será aplicable, en su caso, un convenio posterior que incida en su propio ámbito regulando determinadas, implica como es obvio la aceptación de su carácter de regulación convencional incompleta.

Por lo demás, hay que tener en cuenta que algunos convenios colectivos incorporan cláusulas en virtud de las cuales se establece la aplicación en su ámbito —condicionada en ocasiones a su mayor favorabilidad— de convenios de ámbito superior que pudieran concertarse durante su vigencia, con independencia de la materia que regulen. Este tipo de cláusulas, materialmente son cláusulas sobre estructura de la negociación colectiva, pese a formularse en convenios distintos de los previstos en los artículos 83 y 84 del ET; no obstante, su legalidad no parece objetable, en la medida en que, al no pretender desplegar efectos más allá de su propio ámbito, en el fondo lo que hacen estas cláusulas es incorporar a su propio contenido futuras regulaciones que, por ello mismo, no tendrán la consideración de modificación del convenio que las establece.

2.º) En segundo lugar, la prohibición de afectación subsiste hasta que deje de estar vigente el convenio de referencia, momento a partir del cual su ámbito de aplicación podrá ser ocupado por otro convenio del mismo o de distinto ámbito. Con palabras de la STS de 29 de enero de 1992, Ar/133: «la regla del art. 84 ET... sólo alcanza lógicamente “durante su vigencia”; ...en cada vencimiento del término de un convenio se reabre la posibilidad de revisión de sus distintas cláusulas».

A estos efectos, un convenio deja de estar vigente cuando concluye la duración prevista en el mismo, previa denuncia expresa de una de las partes (art. 86.2 ET). Aunque el artículo 86.3 del ET señala que, producida la denuncia de un convenio y en defecto de pacto, «se mantendrá en vigor su contenido normativo», ello no significa que siga vigente a efectos del artículo 84 del ET, por cuanto «la ultraactividad que este precepto genera no es confundible con la vigencia a que se refiere el artículo 84 del mismo Cuerpo Legal, referida al ámbito temporal pactado. Conclusión distinta supondría la “petrificación” de la estructura de la negociación colectiva y sería contraria a un sistema de libre negociación...» (STS de 23 de octubre de 1995, Ar/7864). No hay por ello concurrencia prohibida si «el convenio [de comunidad autónoma] impugnado fue negociado y suscrito una vez agotada la vigencia del V Convenio interprovincial, y después de su denuncia y antes de ser negociado y suscrito el Convenio VI» (STS de 17 de junio de 1994, Ar/5445). En ocasiones, sin embargo, la cuestión ha sido resuelta de modo diverso (STS de 7 de abril de 1994, Ar/3233 o, *a sensu contrario*, STS 17 de octubre de 1994, Ar/8052).

2. CLÁUSULAS DE CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La tipología de estas cláusulas es muy diversa, no sólo en su redacción, sino también en cuanto a su contenido y alcance. Como veremos, algunas regulan con gran detalle la configuración de la estructura de la negociación colectiva, mientras que otras simplemente abordan determinados aspectos concretos de esta problemática, bien de forma expresa o bien de un modo implícito.

2.1. Regulaciones detalladas de la estructura negocial

Ejemplo paradigmático de regulación completa y detallada lo podemos encontrar en los Convenios 171 y 172, de tenores casi coincidente, si bien las citas que siguen están referidas al primero de los mencionados. En primer lugar se definen los distintos niveles de negociación, estatal, provincial —o en su caso de comunidad autónoma— y de empresa, y se declara que con los mismos las partes firmantes consideran suficiente el «mapa negocial» (arts. 3 y 4):

Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva:*

En virtud del presente Convenio, la estructura de la negociación colectiva en su ámbito queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

1. Convenio General del Sector de Aparcamientos: Con vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo, sustituye a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971, para el sector de empresas de aparcamientos y su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo su ámbito y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

2. Convenios colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma: Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial o, en su caso, aplicar en cada provincia o Comunidad Autónoma los contenidos de los acuerdos de ámbito nacional que se puedan producir durante la vigencia de este Convenio General.

Dichos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:

a) La aplicación concreta en su ámbito de acuerdos interconfederales.

b) El establecimiento de las bandas salariales.

c) Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

3. Convenios colectivos de empresas: Respecto a los mismos el presente Convenio Colectivo tendrá el carácter de norma suplementaria excepto en aquellas materias en que se acuerde su complementariedad.

Artículo 4. *Cobertura negocial:*

Con los convenios especificados en el artículo anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura de la negociación colectiva territorial en el ámbito del Convenio.

En segundo lugar, se fijan las reglas para resolver los supuestos de concurrencia entre convenios que puedan plantearse, reglas que se concretan en lo que el convenio denomina principios de jerarquía, de seguridad, de coherencia, de territorialidad y de complementariedad (arts. 5 a 10):

Artículo 5. *Concurrencia de convenios:*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito se resolverán aplicando los principios enumerados en los artículos siguientes que resulten procedentes.

Artículo 6. *Principio de jerarquía:*

La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en este Convenio General en relación con esta materia.

Artículo 7. *Principio de seguridad:*

Los convenios de ámbito inferior a este nacional que estén en vigor en el momento de la firma de los acuerdos interprofesionales y demás convenios de ámbito estatal, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que por acuerdo de las partes intervinientes legitimadas en cada unidad de negociación, decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en la negociación colectiva de superior ámbito.

Artículo 8. *Principio de coherencia:*

No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el apartado tercero del artículo 11 de este Convenio General y en el artículo 3.3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Principio de territorialidad:*

Será de aplicación el Convenio Provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.

Artículo 10. *Principio de complementariedad:*

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad de este Convenio General respecto de los de ámbito inferior.

En tercer lugar, y concretando el alcance del principio de complementariedad, se enumeran las materias propias o reservadas a cada uno de los niveles de negociación —estatal, provincial o de comunidad autónoma y empresarial— (arts. 11 y 12):

Artículo 11. *Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación:*

El esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

Primera. Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

Condiciones generales de ingreso en las empresas.

Modalidades de contratación de los trabajadores.

Períodos de prueba.

Clasificación y categorías profesionales.

Principios generales de ordenación y prestación del trabajo.

Normas mínimas sobre movilidad geográfica y funcional.

Formación profesional.

Ascensos.
Jornada máxima efectiva de trabajo.
Conceptos y estructura de las percepciones económicas, tanto las salariales como las no salariales.
Órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
Suspensión y extinción de la relación laboral.
Faltas y sanciones.
Salud laboral y prevención de riesgos profesiones.
Excedencias.
Horas extraordinarias.
Descuelgue salarial.
Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.
Segunda. En la negociación de ámbito provincial o, en su caso, autonómico, serán materias específicas de la contratación colectiva:
El contenido obligacional de los convenios.
La concreción cuantitativa de las percepciones económicas cuyos conceptos y estructura estarán determinados por la negociación de ámbito superior.
Calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.
Vacaciones anuales.
Licencias y permisos.
Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.

Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los convenios de ámbito superior a los de inferior.

Tercera. En la negociación de ámbito de empresa específica ya existente, únicamente y de forma excepcional, se reservan a la negociación de ámbito estatal las materias a que se refiere el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada máxima efectiva de trabajo, conceptos o criterios que definan la estructura salarial y además las relacionadas con salud laboral, formación profesional y procedimientos para la solución extrajudicial de los conflictos (ASEC).

El resto de materias contempladas en el apartado primero de este artículo y acordadas por las partes, tienen la consideración de negociables en el marco de la negociación colectiva específica de los referidos convenios colectivos de empresa, existentes a la firma de este Convenio General.

Artículo 12. *Reserva material del nivel estatal:*

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el artículo 11, regla primera, del presente Convenio, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito, con la excepción de los convenios colectivos de empresa según se especifica en el apartado tercero del artículo anterior.

La puesta en práctica de la estructura negocial se acompaña de las correspondientes previsiones transitorias¹. Y la pretensión de exhaustividad de este Convenio queda suficientemente ilustrada con diversas reglas complementarias de las anteriores y distribuidas a lo largo de su articulado, como el mandato de que todos los convenios de ámbito inferior incluyan una cláusula de vinculación de totalidad², o la expresa referencia a eventuales compromisos suscribibles en ámbitos inferiores en materia de política de contratación³, de vacaciones⁴ o licencias⁵.

Las anteriores reglas, en cuanto dirigidas a sujetos distintos de los firmantes del convenio, tendrían naturaleza normativa. Pero el interés de este Convenio 171 radica en que incluye además otras reglas que establecen compromisos asumidos por las propias partes signatarias y que por ello tienen carácter obligacional:

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo estatal se comprometen, dentro del primer año de vigencia, a impulsar la

¹ Disposición transitoria primera. Los Convenios de ámbito inferior mantendrán durante su vigencia estipulada y, salvo acuerdo en contrario adoptado por las mismas partes que intervinieron en su negociación, su contenido íntegro, sin que la entrada en vigor del presente afecte, salvo en la obligación que impone el artículo 52 respecto del salario mínimo de garantía (SMG). Concluida su vigencia, la negociación del nuevo Convenio deberá someterse necesariamente a lo prevenido en este Convenio Nacional, en las materias enunciadas en el artículo 11, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 84 y 86 del Estatuto de los Trabajadores.

² Artículo 20. *Vinculación a la totalidad*. 1. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las **partes** signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las **partes** signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad. 2. **En los convenios colectivos comprendidos en todos los ámbitos previstos en este Convenio se incluirá una cláusula de vinculación a la totalidad.**

³ Artículo 27. *Contratos formativos*. **En ámbitos inferiores de negociación colectiva podrán establecerse compromisos entre las partes para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos**, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo.

⁴ Artículo 56. *Vacaciones*. [] En aquellas empresas cuyo funcionamiento lo permita, así como en ámbitos territoriales inferiores al de este Convenio General, las partes podrán establecer, por acuerdo específico entre ellas, la concentración del disfrute del período vacacional entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive. Igualmente, en ámbitos inferiores al del presente Convenio, podrán las partes acordar normas objetivas que faciliten la distribución de los períodos vacacionales de los trabajadores, basadas fundamentalmente en la vinculación a la empresa, la edad del trabajador o que tenga o no familia a su cargo, en cuyo caso podrá procurarse la coincidencia del período vacacional laboral con el escolar....

⁵ Artículo 58. *Licencias*. [] En ámbitos inferiores de negociación convencional podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos merecedores de licencias sin retribución.

constitución de las Comisiones Negociadoras de todas y cada una de las Comunidades Autónomas, para que, de conformidad con lo acordado en el artículo 11, regla segunda, negocien los específicos Convenios Colectivos de Comunidades Autónomas, su contenido normativo, la concreción cuantitativa de las percepciones económicas correspondientes a las categorías profesionales definidas y el resto de materias expresamente remitidas a la negociación en dicho ámbito autonómico.

Igualmente, y en el mismo plazo, las partes signatarias se comprometen a impulsar la negociación de Convenios Colectivos provinciales específicos de aparcamientos en aquellas provincias donde, hasta la fecha, el sector de aparcamientos se encontraba englobado, bien dentro del sector de garajes, bien dentro del sector de transportes por carretera, siéndole por tanto de aplicación tales Convenios Colectivos globalizadores.

Por todo ello, **las partes signatarias adquieren el compromiso de no abrir otras vías de contratación colectiva que las descritas, dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo General** para el Sector de Aparcamientos de Vehículos, **ni propiciar la aparición de Convenios Colectivos de otros ámbitos territoriales, aplicables a las empresas del sector, que hasta la fecha existen.**

Otros ejemplos de regulación completa, detallada y sistemática los proporcionan el Convenio 227 (arts. 4 y 6), así como, si bien con reglas más dispersas, los 199 (arts. 7, 44, 57, 67 y disposición adicional 4.^a) y 200 (arts. 7, 50 y disposición adicional 2.^a).

Menos compleja en cambio la regulación de 201, arts. 2 y 15:

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial:*

El presente Convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las agencias de viajes radicadas en territorio Español y podrán ser negociados a nivel autonómico y/o provincial los aspectos que expresamente se indican en el mismo con las limitaciones señaladas en el párrafo tercero del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios Colectivos de ámbito inferior. Estos últimos no podrán contener previsiones que para los trabajadores sean menos favorables que las establecidas en este Convenio, apreciadas en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables. En todo caso tendrán el carácter de mínimos de derecho necesario, a los efectos previstos en el art. 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, las previsiones del presente convenio contenidas en el art. 15, relativo a jornada de trabajo efectivo anual, y art. 24 relativo a salario base mínimo anual. A fin de comparar los niveles retributivos señalados en el art. 24 con los previstos en los correspondientes Convenios de ámbito inferior, se computarán anualmente tanto las cantidades percibidas por el trabajador por el concepto de salario base como las percibidas en concepto de complementos de cantidad (excluidas horas ex-

traordinarias), de calidad o funcionales que eventualmente puedan percibir y que no vengán previstas en el presente Convenio.

Artículo 15. *Jornada y horario:*

... ..

Las partes firmantes del presente Convenio podrán en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos en materia de distribución de jornada, horario y descansos con el alcance y efectos previstos en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

O la de 202, arts. 41 y disposición final 1.ª:

Artículo 41. *Derecho supletorio y prelación de normas:*

... ..

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente Convenio, **se establece su complementariedad respecto de los restantes Convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuera su ámbito territorial.** Por tanto, el presente Convenio regirá como **normativa supletoria** y sustitutiva del contenido de la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, **de los restantes Convenios Colectivos del sector, en los aspectos y materias en éstos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia** que dispone el primer párrafo del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final primera. Eficacia y concurrencia. Adhesión

1. El Convenio Colectivo de Empresas de Planificación, Organización de Empresas y Contable **obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, salvo pacto expreso en él contenido**, de acuerdo también con lo previsto en el primer párrafo del artículo 84 del ya citado Texto Refundido, y el artículo 37.1 de la Constitución, que garantiza su fuerza vinculante.

2. Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren **afectados por otros Convenios Colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente**, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el artículo 92.1 del ya citado Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este Convenio Colectivo nacional y la Dirección General de Trabajo.

En otros casos, el Acuerdo o Convenio Marco estatal se declara como ámbito preferente de negociación y se especifica el reparto de materias y

las que quedan reservadas a negociación en el ámbito estatal (294, arts. 8 y 9), que declara como tales: modalidades contractuales, periodo de prueba, subrogación por cambio de empresario, clasificación profesional, movilidad funcional, estructura salarial, formación profesional, movilidad geográfica, traslado de centro y régimen de centro. Además se califica todo el convenio como de derecho mínimo indisponible y se declara por los firmantes que no consideran necesario agotar todos los marcos de negociación posibles en las comunidades autónomas, pronunciándose por el contrario por el mantenimiento de los convenios provinciales ya existentes, aunque todo esto último con el carácter de recomendación. En relación con el anterior C87 (art. 1) que es el convenio del sector en la Comunidad de Madrid, se declara como unidad preferente en ese ámbito, pero respetando las materias atribuidas al ámbito estatal y también se califica de derecho mínimo indisponible.

2.2. Regulaciones asistemáticas o parciales de la estructura negocial

Todavía es mayor la diversificación de las cláusulas en las que expresa o implícitamente se aborda la regulación de algún aspecto de la problemática de la estructura de la negociación colectiva o simplemente de la relación o articulación de un convenio colectivo con otros, de mayor o menor ámbito, que puedan incidir en el suyo propio.

Así, en algún convenio estatal las partes firmantes tras declarar ese ámbito como el de preferente negociación, apuntan que en el seno de la comisión paritaria se acordarán aquellas materias que deberán ser objeto de desarrollo en el ámbito autonómico «para su correcta aplicación» (279, sector Farmacias, art. 2).

Otra fórmula es que las partes firmantes suscriban un Acuerdo Marco para un sector declarando su aplicación sólo cuando no existe norma legal o convencional que regule lo que en él se establece. De este modo, se puede señalar que el Acuerdo Marco es de aplicación residual y realmente está destinado a evitar vacíos negociales. Es el caso por ejemplo del Acuerdo Marco para el sector de Bebidas de Agua Envasada, (275, art. 1).

A veces se produce el curioso fenómeno de que convenios de ámbito inferior reproducen las reglas sobre estructura negocial previstas en el ámbito superior, como si así se pretendiese ratificar su aplicación, lo que en general resulta innecesario y desde luego no tiene eficacia en cuanto a lo que disponga en relación con ámbitos superiores (225 y 297, arts. 1 y ss).

En otros casos, simplemente se ratifica la aplicabilidad de lo negociado en ámbitos superiores, reconociendo, por ejemplo, el principio de complementariedad del convenio superior (244, art. 7, o 2490, art. 8). Lo mismo parece hacer el Convenio 241 (art. 4), aunque incorporando un auténtico compromiso obligacional de interés y no habitual: el pacto de las partes de

no negociar convenios concurrentes con los estatales y provinciales o que entren en materias reservadas a estos conforme a lo que en el mismo artículo se dispone, renunciado a utilizar las posibilidades que en tal sentido pudieran derivarse del artículo 84 del ET. La misma renuncia a las posibilidades que brinda el art. 84 ET, tras declarar al convenio estatal complementario de lo negociado en el convenio de ámbito inferior, se contiene en el 248 (art. 4).

En alguna oportunidad se manifiesta la voluntad de regular la totalidad de las relaciones comprendidas en el ámbito del convenio y por ello se dispone que los convenios inferiores que se puedan pactar en concurrencia deberán, como mínimo, respetar todo lo pactado en el convenio superior, como establece 260 (art. 2), o más directamente se les excluye, como hace 271 (art. 8), que sólo admite convenios concurrentes que se negocien a partir de los tres meses anteriores al fin de la vigencia del propio convenio.

En otras ocasiones las reglas sobre estructura son muy limitadas o relativas a alguna materia concreta, como ocurre en 213, de ámbito provincial, que las limita a señalar que distribución semanal de la jornada y los descansos se concretarán en los convenios de ámbito inferior (art. 29); o 225, que señala que los convenios inferiores adaptarán a lo en él previsto la estructura retributiva y los permisos (arts. 45 y 74).

También podemos encontrar declaraciones de intenciones en materia de estructura negocial, como el compromiso de vincularse en su caso a un convenio de ámbito autonómico (231, art. 30); o de conseguir la adhesión de otras provincias al convenio suscrito (256, art. 41, y 2589, art. 2); o el compromiso de la asociación empresarial de tomar contacto con otras organizaciones empresariales de las restantes provincias de la misma Comunidad para establecer un convenio de ámbito autonómico (272, art. 2); o simplemente el deseo de que el próximo convenio sea de ámbito autonómico como en (280, disposición final II).

Puede tener interés, en fin, completar la exposición con la reproducción literal de algunas de estas cláusulas, que cabría agrupar o sistematizar del modo siguiente:

- * Cláusulas indirectamente referidas a la articulación entre convenios, disponiendo el mantenimiento de condiciones colectivas —potencialmente derivadas pues de otro convenio— más beneficiosas (118, art. 5).
- * Cláusulas que pretenden resolver los problemas de aplicación territorial de los convenios colectivos, para el caso de trabajadores desplazados a o desde otra provincia (119, art. 1).
- * Cláusulas que declaran la aplicabilidad del Convenio estatal como supletorio bien del convenio provincial (170, art. 11); o bien del concertado en el ámbito de la Comunidad Autónoma (203, art. 38, que además subraya su propia preferencia aplicativa, en caso de

conurrencia con el estatal). En similares términos, 204, disposición final 1.^a.

- * Cláusulas en las cuales los sujetos negociadores se comprometen a no promover negociaciones en otros ámbitos, como 121 (de ámbito provincial para Barcelona), art. 9:
- * Cláusulas que abren el convenio a la adhesión de otras unidades de negociación, como el 130 (para las islas de Tenerife, Gomera y Hierro), disposición final, que hacen lo mismo en relación a otras empresas (162, disposición adicional 3.^a), La adhesión puede contemplarse también en relación a otras organizaciones sindicales que o bien inicialmente no hubieran aceptado el convenio (163, disposición adicional 2.^a) o bien estén implantadas en unidades de negociación ajenas a las propias del convenio —y supeditando la adhesión a la conformidad de las partes signatarias, en contra de lo previsto en el art. 92.1 del ET—, como hace el Convenio 171, art. 2.
- * Cláusulas que pretenden vanamente regular las relaciones entre el convenio colectivo y la normativa general (131, disposición adicional⁶, o 202, art. 41)⁷.
- * Cláusulas referidas a los sujetos negociadores pero que no llegan a establecer compromisos ni incluso declaraciones de intenciones más o menos retóricas, sino una mera remisión a la posibilidad de que un acuerdo entre aquéllos permita que el convenio negociado quede afectado por otro de distinto ámbito (136, art. 5).
- * Cláusulas que comprometen a la Comisión Negociadora para abordar posteriormente la negociación de determinados temas, señalando que los acuerdos que se alcancen se incorporarán al texto del convenio, sin que ello suponga afectación o modificación del mismo (137, disposición adicional 2.^a). Una cláusula similar, aunque sin la declaración de que la incorporación de los futuros acuerdos al convenio no supone la modificación del mismo en 164, disposición adicional 4.^a.
- * Cláusulas de convenios de ámbito autonómico que remiten a ámbitos inferiores la posibilidad de negociar determinadas materias, como se ve en 138, art. 28, referido a derechos sindicales.

⁶ Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, regularán las condiciones entre empresas y trabajadores/as dedicadas al cultivo de tomates por el sistema de incentivos a la producción con carácter preferente y prioritario a otras normas de carácter vigente, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas de las previstas en la legislación vigente o en disposiciones generales, que se estiman compensadas en el conjunto de las condiciones y mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo, aplicándose, no obstante, como derecho supletorio, la demás legislación vigente.

⁷ Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

- * Cláusulas que reafirman la autonomía de su ámbito aplicativo y su no afectación por el convenio colectivo por el que vinieron rigiéndose hasta su separación de la anterior unidad de negociación (139, arts. 1, 2 y 5).
- * Cláusulas de convenios que señalan, probablemente con efectos meramente declarativos, que aquellas empresas o sectores que tengan convenio colectivo propio seguirán rigiéndose por el mismo, como el 177, de ámbito autonómico, art. 2.2, o el 185, de ámbito provincial, art. 2; muy similar la redacción del 192, que sólo se aplica a «empresas y trabajadores... que no tengan Convenio Colectivo de aplicación propio» (art. 3); o del 198, aplicable a «todas las empresas ... [que] no encuentren incluidas en el ámbito de otro Convenio» (art. 1). Y también tenor parecido en 179, de ámbito provincial (art. 3), 183 (art. 1) o 188 (art. 3). Más genérica la fórmula del 191, (art. 1).

En alguna oportunidad la exclusión del propio ámbito se establece no sólo genéricamente respecto aquellas empresas con convenio propio, sino también en relación un sector concreto y específicamente delimitado (181, de ámbito provincial, art. 2).

Eventualmente, la existencia de convenios específicos se vincula a las «peculiaridades» de la actividad (184, art. 2).

- * Cláusulas de convenios que excluyen a las empresas con convenio propio pero dejando abierta la vía a su libre adhesión al convenio de ámbito superior (209, art. 6); o sin perjuicio de la aplicación supletoria de este último a aquellos grupos profesionales eventualmente no comprendidos en el ámbito de aplicación de tales convenios empresariales (145, art. 1).
- * Cláusulas de convenios que excluyen a las empresas con convenio propio pero incluyen previsiones o compromisos encaminados a una futura organización o estructuración de la negociación colectiva en el sector (208, arts. 1 y 40 y disposición final).
- * Cláusulas que permiten el sometimiento de la propia unidad de negociación a un convenio colectivo estatal que pudiera concertarse durante su vigencia y que resultara en su conjunto más beneficioso para los trabajadores —aunque sin precisar quién tomaría la decisión, en su caso— (157, art. 5).
- * Cláusulas que, asimismo, contemplan la hipótesis de que durante su vigencia de se concierte otro de ámbito superior, aunque declarando la aplicabilidad en todo caso de este último, con independencia de su mayor o menor favorabilidad (187, art. 5).
- * Cláusulas que, por el contrario, excluyen durante su vigencia la negociación de otros convenios, sin excepciones (165, de ámbito estatal sectorial, art. 5; similar alcance, 168, art. 7). Un tenor parecido, aun-

que admitiendo expresamente el inicio de negociaciones para convenios concurrentes en el mes anterior al término de su vigencia (167, art. 6).

- * Otras cláusulas, en cambio, excluyen la negociación de otros convenios durante su vigencia sólo si no son de ámbito empresarial (163, art. 6, aunque permitiendo que continúen aplicándose otros ya existentes en materia de reglas sobre distribución de jornada —art. 16—).

3. NATURALEZA NORMATIVA U OBLIGACIONAL DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES SOBRE ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La cuestión que a los efectos de este estudio nos interesa es determinar si las cláusulas de los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos referidas a la estructura de la negociación colectiva forman parte del contenido obligación o del contenido normativo del acuerdo o convenio de que se trate.

En principio, el criterio a tener en cuenta para calificar tales cláusulas como normativas o como obligaciones habría de ser el de los sujetos destinatarios de las cláusulas respectivas. En este sentido, la STS de 21 de diciembre de 1994 (Ar/10346), aún reconociendo lo complejo de la distinción, identificaba el contenido obligacional de los convenios colectivos con

«las obligaciones o **compromisos de carácter instrumental que asumen las partes entre sí**, mediante las que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas, como pueden ser las cláusulas de paz..., los compromisos tendentes a evitar y solucionar situaciones conflictivas y a facilitar la aplicación del convenio mediante la creación de órganos o comisiones “ad hoc”».

Este mismo criterio parece mantener la STS [cas] 29 de abril de 2003 (Ar/4073):

«En los fundamentos jurídicos, se parte de la dificultad conocida que presente la distinción entre contenido obligacional y contenido normativo de un convenio colectivo. Lo que ha propiciado soluciones variadas en la propia jurisprudencia. Pero, a los fines de esta discusión, cabría retener como decisiva la noción de prestación, en cuanto objeto del pacto colectivo. «El objeto directo en el convenio es el propio contenido normativo, el derecho laboral objetivo, que se proyecta sobre los sometidos al poder negociador, mientras que el objeto indirecto es el relacionado con la autorregulación del poder negociador, que como todo poder está compuesto de al menos una potestad reguladora o legislativa y otra administrativa o ejecutiva».

Por lo tanto, estaríamos en presencia de cláusulas obligacionales cuando en ellas se formulan reglas o compromisos para los propios sujetos negociadores del convenio en el que aquellas cláusulas se establecen, mientras que se trataría de cláusulas normativas cuando tales reglas o compromisos estén referidos a otros sujetos.

Conforme a estos parámetros, parece claro que si bien las cláusulas sobre estructura de la negociación colectiva serían, en su mayoría, cláusulas normativas —por cuanto generalmente van dirigidas a quienes deban negociar convenios colectivos en un ámbito distinto al correspondiente al convenio en el que las mismas se establecen—, un reducido número de ellas serían cláusulas obligacionales, porque quienes las conciertan simplemente se comprometen a actuar en un determinado sentido en otros niveles de negociación —potenciándolos o excluyéndolos—.

En este sentido, los propios sujetos negociadores del convenio colectivo configuran y califican como cláusula obligacional la que recoge su compromiso de no promover negociaciones en ámbitos inferiores. Así, el 166:

«Cláusula obligacional.

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Convenio se comprometen, por durante todo su período de vigencia temporal, a no negociar otros Convenios Colectivos en ámbitos inferiores al del presente Convenio».

Sin embargo, el TS parece entender, en contra del transcrito criterio general, que las cláusulas sobre estructura de la negociación son siempre normativas. En efecto, la STS [cas] de 10 de abril de 2002 (Ar/5231) aborda la naturaleza de la disposición final segunda del Convenio Colectivo estatal de Grandes Almacenes para los años 1997-2000, que estaba redactada en los siguientes términos:

«las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado... su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias... por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación, ni cuestiones que pudieran suponer revisiones de lo pactado, utilizando (en todo caso) el cauce de los Comités de Empresa»

Esta cláusula, pese a ir dirigida expresamente a las propias partes negociadoras del convenio, es calificada por el TS como normativa:

«...las partes han pactado un auténtico acuerdo sobre estructura de negociación colectiva de los contenidos en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, toda vez que queda perfectamente definido que las organizaciones sindicales y asociaciones patronales firmantes resuelven en el Convenio Colectivo agotar su propia capacidad de negociación, dejando abierta exclusivamente algunas materias al tratamiento y nego-

ciación a nivel de empresa, pero siempre, y exclusivamente, a este sólo nivel, precisamente para reservar el necesario tratamiento homogéneo de condiciones de trabajo en el ámbito de las respectivas empresas afectadas por el Convenio Colectivo en todo el territorio nacional.

En definitiva, la voluntad de los firmantes del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes deja en evidencia que los sujetos legitimados de acuerdo con el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, han decidido regular sus condiciones de trabajo en un convenio colectivo sectorial de ámbito estatal que agota en el mismo la capacidad de negociación en las distintas materias que contiene y que existe una vocación de mantenimiento de tal unidad de negociación por medio de la constitución, en fecha cierta, de la Mesa negociadora para la revisión del convenio colectivo anterior, existiendo, en consecuencia, un acuerdo que excluye la negociación en ámbitos inferiores y que está dotado de las garantías jurídicas previstas en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y **sin que en modo alguno el contenido que prevé el propio convenio, respecto a su negociación, pueda considerarse como contenido obligatorio, sino como normativo** y constreñido a garantizar precisamente la continuidad de la norma y de la unidad de negociación en el ámbito deseado por los interlocutores sociales.

Es cierto que en el conjunto de las argumentaciones de la citada STS el debate sobre la naturaleza normativa u obligacional de la cláusula no es determinante del fallo, que muy probablemente habría sido el mismo aunque la cláusula se hubiera calificado como obligacional. En efecto, el TS ya había declarado que no existía deber de negociar un convenio para el sector de grandes almacenes en el ámbito territorial del País Vasco y Navarra, basándose, por un parte, en que dicho deber «existe desde que se denuncia un Convenio, hasta que se concierta el que lo sustituye», siendo así que en el caso concreto «los sindicatos instaron la negociación en este período pero, ante la negativa, se abstuvieron de accionar, permitiendo así que continuasen las negociaciones del nuevo convenio de ámbito estatal»; y, por otra parte, en que «el deber de negociar ha de entenderse legalmente satisfecho, cuando la parte requerida ya ha accedido a negociar, y lo está haciendo, con quien está legitimado para concertar el convenio. No puede exigirse a una de las partes negociar en un número indeterminado de mesas respecto a un mismo sector». A partir de estas premisas, cabe insistir, la decisión judicial acerca de si podía exigirse la negociación en un nivel territorial inferior al estatal no dependía de la naturaleza normativa u obligacional de la mencionada disposición final segunda del convenio estatal.

Pese a todo, no resulta posible relativizar el alcance de la doctrina de esta STS, reconduciéndolo a un mero *obiter dicta*, no sólo porque no es un argumento enunciado formalmente con dicho carácter, sino porque parece confirmarse o reiterarse en alguna sentencia posterior del TS. Así, la STS [cas] 11 de diciembre de 2003 (Ar. 2004/3268), se pronuncia del modo siguiente:

«...el contenido normativo no se agota en las normas de relación, que tienen por objeto definir las condiciones de trabajo, la acción asistencial o el ejercicio de los derechos colectivos, sino que comprenden también **las reglas que definen los propios ámbitos del Convenio (disposiciones de delimitación)** y, desde luego, las normas orgánicas que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el Convenio».

Capítulo IX

CONVENIOS COLECTIVOS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Luis M. CAMPS RUIZ

El artículo 22.1 del ET dispone que «mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales». Corresponde pues a la negociación colectiva —y supletoriamente al acuerdo «ad hoc» entre el empresario y los representantes de los trabajadores en la empresa— la elaboración del sistema de clasificación profesional, entendido como el listado de los diferentes grupos, categorías y funciones o especialidades, con su respectiva descripción o señalamiento de las tareas correspondientes a cada uno de ellos.

Cuál sea en cada caso el ámbito o unidad de negociación en que se establezca el sistema de clasificación profesional dependerá de las reglas de los artículos 83.2 y 84 del ET sobre concurrencia de convenios colectivos y no afectación entre ellos durante su vigencia. Reglas en cuyo análisis general no cabe naturalmente entrar en este momento, pero entre las que aparece una directamente orientada al tema que nos ocupa y que por tanto requiere de atención específica.

En efecto: el artículo 84 del ET, tras disponer en su párrafo 2.º que «en todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de la empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación», añade en el siguiente párrafo 3.º que en tal supuesto se considerará materia no negociable en ámbito inferiores, entre otras, «los grupos profesionales».

Ello significa que la regulación de los grupos profesionales sólo se podrá ver afectada por tales convenios de ámbito inferior en el caso de que, conforme a lo previsto en el artículo 83.2 del ET, un convenio marco hubiera establecido la estructura de la negociación colectiva en términos tales que hiciera posible aquella afectación.

Ahora bien, repárese en que lo excluido es la regulación de los «grupos profesionales», no la del sistema íntegro de clasificación profesional. Esta mayor rigidez respecto de los grupos profesionales se explica, en mi opinión, atendiendo al papel que el grupo juega en relación a las facultades empresariales en materia de movilidad funcional, facultades que el artículo 39 del ET sujeta a límites más estrictos en los supuestos en los que el empresario pretende que las nuevas tareas a desempeñar por el trabajador excedan de las que corresponden a su grupo profesional. Desde esta perspectiva, la regla del apartado 3.º del artículo 83 del ET supone, desde luego, que los convenios colectivos de ámbito inferior no podrán modificar la adscripción de las categorías profesionales preexistentes a los grupos fijados por el convenio de ámbito superior; pero no impide, a mi juicio, ni el establecimiento de categorías nuevas y la adscripción de las mismas al grupo que corresponda —salvo que se tratara de una creación puramente formal, tendente simplemente a sustituir una categoría anterior para eludir aquella prohibición—, ni la concreción o precisión de la definición de categorías preexistentes sin cambiar su adscripción a grupo. En suma, de lo que se trata es de impedir la fragmentación o división de los grupos definidos por el convenio de ámbito superior, para evitar que el convenio de ámbito inferior recorte las facultades empresariales en materia de movilidad funcional, transformando lo que sería un supuesto de movilidad dentro del grupo en un supuesto de movilidad más allá del ámbito de grupo profesional (STS [cas] de 5 de abril de 2001, recurso 1326/2000, Ar/4886).

1. TIPOLOGÍA DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Sea cual fuere el ámbito del convenio que las incluya, la mayor parte de las cláusulas sobre clasificación profesional proceden efectivamente a listar los correspondientes grupos y/o categorías profesionales, así como a describir las funciones y tareas propias de los mismos.

En otros casos, sin embargo, el convenio colectivo, estableciendo o no el sistema objetivo de clasificación profesional, encomienda a las partes negociadoras o a una comisión emanada de las mismas la revisión o estudio de dicho sistema.

Así, por ejemplo, el Convenio 124, tras enumerar cuáles serán los grupos profesionales, encomienda a la comisión paritaria del Convenio deter-

minar «las funciones y categorías profesionales dentro de estos grupos» (art. 5,b); o el 206, cuyo art. 14 dispone que

«Durante el primer año de vigencia del convenio (2004), la comisión paritaria negociará un nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, en base a las propuestas presentadas. Los acuerdos a los que pueda llegarse, serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2005».

En ocasiones se establece que el resultado de la actuación de la comisión paritaria se incorporará al mismo Convenio que le confiere el mandato. Así, por ejemplo, 149, disposición adicional 1.^a (y regla similar en 164, disp, Ad. 4.^a):

«La Mesa negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre categorías profesionales al objeto de adecuar las mismas a la realidad del sector y para que las decisiones tomadas en ese sentido sean incluidas en el presente Convenio Colectivo».

Otros convenios son más imprecisos sobre el particular, como se advierte en 147, art. 29.4.^a, o en 192, cuyo art. 13 establece que

«La comisión paritaria establecida en el presente Convenio Colectivo establecerá antes del 31 de diciembre de 2003 la definición de los Grupos Profesionales configurados en el artículo anterior; la descripción de las tareas genéricas y diferenciales de las distintas ocupaciones o niveles y los salarios que corresponden a cada una de ellos.

Dicha clasificación podrá desglosarse por epígrafes de actividad con el fin de que se adapte a las peculiaridades de cada uno de ellas».

En otros casos, el encargo a la comisión paritaria se hace con vistas a la incorporación de sus trabajos al siguiente Convenio, como hace 197 (art. 23.5):

«5. Durante la vigencia del convenio colectivo, ambas partes asumen el compromiso de confeccionar un estudio de las categorías laborales del sector, de acuerdo con la realidad práctica del mismo, al objeto de suprimir las categorías que no procedan, e incluir aquellas otras que no estén contempladas como tales categorías en las tablas salariales.

El estudio deberá estar terminado a la finalización de la vigencia del presente convenio, para su incorporación en el Convenio Colectivo que se negocie al término del presente».

Por su parte, el Convenio 142 procede a crear una «comisión paritaria» *ad hoc*, «que se reunirá a fin de estudiar diversos temas sobre... categorías...

a fin de intentar llegar a acuerdos sobre dichos temas» (disposición transitoria 2.^a; muy similares, la disposición transitoria 4.^a de 143, 9.^a de 199, el art. 38 de 177 o el art. 36 de 203). También en este sentido, 166, disposición transitoria 1.^a:

«Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente, para el futuro, pasar del actual sistema de clasificación profesional —que provisionalmente han incorporado al texto de este Convenio por transcripción de la Ordenanza Laboral—, a un nuevo sistema de clasificación en niveles funcionales, que agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de las prestaciones. Y a tal efecto convienen en constituir una comisión paritaria que estudie el nuevo sistema de clasificación en niveles funcionales durante la vigencia temporal del presente Convenio, a fin de incorporar el resultado de sus trabajos al siguiente Convenio Colectivo Nacional del Sector».

Igualmente, aunque previendo la incorporación de los resultados al mismo convenio colectivo en lugar de al siguiente, 169, disposición transitoria 2.^a. Más ambiguamente, el Convenio 150 encomienda a «una Comisión del Convenio» —no queda claro si la Paritaria o una específica— reunirse para estudiar «los Grupos y Niveles profesionales para su inclusión dentro del convenio colectivo en los términos que se acuerden». Y todavía más imprecisa la adicional 13.^a de 184, que simplemente señala que «las partes se comprometen a estudiar las categorías profesionales...».

Algún convenio parece crear dos órganos diferentes, como 205, que por una lado constituye una «Comisión Técnica de Trabajo— que estudiará, entre otros temas, la «clasificación profesional» (cláusula transitoria), y por otro lado encomienda a una «Comisión integrada por los componentes de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio... el estudio de las categorías laborales».

En otros supuestos, en fin, el encargo del estudio del sistema de clasificación se hace a los diferentes sectores incluidos en el ámbito de un Convenio General, como es el caso de 208, General de la Industria Química (disp. Ad. 2.^a).

Aunque ya no estrictamente sobre el sistema objetivo de clasificación profesional, algunos convenios crean una Comisión «que analice las pruebas de aptitud y elija la persona a ascender por antigüedad y por libre designación, en el caso del personal administrativo y obrero, ...compuesta en cada una de las empresas por una representación paritaria de Dirección y Comité o Delegados de personal» (145, art. 21.2); o de la propia Comisión Mixta del Convenio (195, art. 23; 200, art. 25.6). Otras veces se encomienda simplemente el estudio de «los sistemas de promoción profesional», sin incluir la selección de la persona concreta que deba ascender (201, art. 49, en favor de la comisión paritaria del Convenio).

2. NATURALEZA Y PROBLEMÁTICA DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las cláusulas convencionales que establecen el sistema objetivo de clasificación profesional deberían calificarse como cláusulas normativas, ya que sus destinatarios no son los sujetos negociadores, sino los sujetos a los que se aplicará el convenio colectivo de que se trate.

Por el contrario, las cláusulas que configuran un compromiso de elaboración, estudio o perfeccionamiento de dicho sistema objetivo de clasificación profesional se integrarían no ya en el contenido normativo del convenio, sino en su contenido obligacional, ya que la encomienda tiene como destinatarios a los propios sujetos negociadores o a una representación de los mismos.

De cualquier modo, y más allá de la adscripción de este segundo tipo de cláusulas a la categoría de normativas u obligacionales, no cabe desconocer que las mismas plantean una difícil problemática cuando establecen que el resultado del estudio o de la negociación llevada a cabo será incorporado al propio Convenio Colectivo.

En efecto, cuando lo que se prevé es que dicho resultado se tendrá en cuenta en la negociación del siguiente convenio se remite su aceptación definitiva a la comisión negociadora del futuro convenio, entre cuyas competencias está naturalmente la de incorporar las reglas que estime convenientes en materia de clasificación profesional. Reglas que sin duda pueden ser las que adoptó la comisión paritaria —o en su caso, *ad hoc*— creada por el convenio anterior, en sus propios términos o con las correcciones que se consideren oportunas, o que podrán ser otras completamente diferentes, fruto del proceso de negociación del nuevo convenio.

Sin embargo, cuando se prevé la incorporación del citado resultado al texto del mismo convenio, lo que se está haciendo es una delegación o apoderamiento normativo desde la comisión negociadora a la comisión paritaria o *ad hoc*.

Al respecto, es claro que excede de las funciones de la comisión paritaria introducir, bajo la apariencia de una interpretación, modificaciones al texto del convenio colectivo (SSTS de 3 de junio de 1991, Ar/5127, de 25 de marzo de 1992, Ar/1874, de 28 de enero de 1993, Ar/375 o de 19 de diciembre de 1996, Ar/9736). Ello se debe a que su composición es reflejo de las partes que en su momento suscribieron el convenio, mientras que la revisión del mismo habría de hacerse por quienes actualmente estuvieran legitimados para negociar (STCO 73/1984, de 27 de junio); de ahí que las decisiones de la comisión no tengan valor de convenio colectivo ni, por tanto, eficacia normativa, pues «no forma[n] parte del ordenamiento jurídico» (SSTS de 27 de noviembre de 1991, Ar/8420, de 24 de junio de 1992, Ar/4669, de 13 de diciembre de 1992, Ar/1148 [de 1993], de 11 de julio de 2000, Ar/7208, de 30 de octubre de 2001, Ar/2381 [de 2002] o de 20 de mayo de 2004, Ar/5161) —.

Por el contrario, es dudoso si al amparo del art. 85.22,e) del ET, que atribuye a la comisión paritaria la facultad de «entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas» por las partes negociadoras, es posible encomendarle una regulación complementaria de temas específicos que, en rigor, no implica una modificación propiamente dicha del texto del convenio colectivo.

En este sentido, la jurisprudencia ordinaria permite que el convenio atribuya a la comisión funciones de interpretación y administración del convenio, e incluso de colaboración o cooperación, pero no las que tengan trascendencia normativa, negando expresamente que pueda haber «delegaciones normativas entre la comisión negociadora y la comisión paritaria» (STS 13 de diciembre de 1992, Ar/1148 [de 1993], y de 15 de diciembre de 1994, Ar/10097).

Sucede sin embargo que la doctrina del TCO reclamada en apoyo de esta tesis, se limita a señalar que «lo que se impide a las partes del convenio colectivo es que puedan establecer comisiones con función de modificación o de regulación de condiciones de trabajo no abiertas a... [un] sindicato» que tenga legitimación para negociar el convenio colectivo de que se trate, de modo que si la composición de la comisión paritaria respeta «la legitimación para negociar legalmente reconocida al Sindicato en base a su representatividad» sus funciones no han de restringirse a «la mera... interpretación o administración de las reglas establecidas en el convenio colectivo» (SSTCO 184/1991, de 30 de septiembre, y 213/1991, de 11 de noviembre), pudiendo pues bajo tales condiciones incluir, parece, las de carácter normativo.

El TS ha insistido no obstante en su posición, declarando que «la determinación de las funciones de comisión negociadora y comisión de aplicación corresponde en exclusiva al legislador, excediendo de las atribuciones de los sujetos con capacidad negociadora representadas en la propia comisión negociadora asignar valor normativo a los acuerdos de la comisión de aplicación» (STS u.d. de 4 de junio de 1996, Ar/4883, apoyándose, entre otras, en las SSTs de 27 de noviembre de 1991, Ar/8420, 24 de junio de 1992, Ar/4669, y 25 de mayo de 1993, Ar/5533). Y más recientemente, la STS de 30 de octubre de 2001, Ar/2381 [de 2002] vuelve a rechazar aquellas encomiendas que no sean de simple aplicación del convenio sino que impliquen una función negociadora.

El problema radica en que no siempre el TS parece mantenerse en la postura anterior, como se desprende de la STS de 27 de marzo de 2002, Ar/5999, que apoyándose en las SS.TS de 9 y 24 de mayo de 2001, Ar/5201 y 5443, no ha puesto objeciones de fondo a reglas como las contenidas en el artículo 64 del Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración del Estado —según el cual «los departamentos y organismos facilitarán a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. Las Subcomisiones Departamentales participarán en la determinación de los criterios generales sobre la dotación de dichos medios y equipos»—, declarando que es conforme a derecho la no participación en dichas Subcomisiones de un sindicato carente de legitimación para negociar colectivamente.

Capítulo X

TIEMPO DE TRABAJO

Luis Enrique NORES TORRES

1. La regulación del tiempo de trabajo aparece recogida, básicamente, en los artículos 34 y siguientes ET; asimismo, debe tenerse en cuenta el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Las previsiones contenidas en las normas referidas no agotan la regulación de la materia, pues la negociación colectiva está llamada a desarrollar un papel de importancia en este terreno.

2. En efecto, al margen de la amplitud con que los artículos 37 CE y 82.2 y 85.1 ET reconocen al convenio colectivo como instrumento hábil para regular las condiciones de la prestación laboral, y entre ellas, obviamente, se incluirían las relacionadas con el tiempo de trabajo, otros preceptos estatutarios efectúan una llamada expresa a la negociación colectiva como sede en la que se puede o debe, según los casos, abordar la regulación de determinados aspectos relacionados con la materia en cuestión, de forma enteramente libre o respetando ciertos límites, mínimos o máximos, fijados por el legislador.

2.1. Las cláusulas convencionales encargadas de regular el tiempo de trabajo normalmente tienen un carácter normativo, algo enteramente lógico en la medida en que los destinatarios de las mismas van a ser las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito aplicativo del convenio. En este sentido, piénsese en la duración máxima de la jornada, su distribución, las cuestiones horarias o las relativas a los descansos, permisos, festividades o vacaciones.

2.2. Con todo, ello no implica la imposibilidad de encontrar cláusulas relacionadas con estos aspectos de la relación laboral que resultan inscribibles en la esfera del contenido obligacional, cuyos destinatarios, en

consecuencia, ya no son los sujetos antes indicados, sino los propios firmantes del convenio. Tales cláusulas, al igual que sucede en el caso de otras materias, adoptan distintas formas. En este sentido, como se constatará de inmediato, el análisis de los convenios seleccionados ha permitido detectar compromisos jurídicamente perfectos y plenamente exigibles, compromisos de carácter instrumental y compromisos más difusos que se traducen en meras declaraciones de intenciones, recomendaciones a terceros o deberes de influencia. Así sucede, en primer lugar, con las horas extraordinarias; en segundo lugar, con el calendario; en tercer lugar, con la jornada; finalmente, con ciertas facultades reconocidas a la comisión paritaria en relación con el tiempo de trabajo.

1. HORAS EXTRAORDINARIAS

3. El punto de partida para el análisis de las horas extraordinarias se encuentra en el artículo 35 ET, donde se proporciona la noción de las mismas, así como su régimen jurídico, regulándose aspectos tales como su compensación, en descanso o en metálico, los límites a su realización o su control.

3.1. La incidencia convencional en estos aspectos se inscribe, como regla general, en el ámbito normativo. Así sucede, por ejemplo, cuando el convenio colectivo, en aplicación de lo establecido en el artículo 35.1 ET, fija su retribución, nunca inferior al valor de la hora ordinaria, u opta por compensarlas con tiempos equivalentes de descanso retribuido; o cuando establece un número máximo de horas extraordinarias anuales inferior a las ochenta previstas en el artículo 35.2 ET; o cuando, siempre en vía de ejemplo, con fundamento en el artículo 35.4 ET, rompe con la regla general de realización voluntaria y establece su obligatoriedad dentro de los límites del 35.2 ET.

3.2. Al margen de lo anterior, no son escasas las cláusulas convencionales de carácter obligacional relacionadas con las horas extraordinarias; de hecho, en el conjunto de cláusulas de esta categoría relacionadas con el tiempo de trabajo, precisamente las más numerosas afectan a esta cuestión. Se trata, normalmente, de compromisos que asumen las partes en orden a su eliminación, reducción o limitación.

1.1. Declaraciones de principios o intenciones a modo de preámbulo

4. En primer lugar, debe señalarse al respecto que este tipo de cláusulas por las que se limita la utilización de las horas extraordinarias van precedidas o acompañadas bastante a menudo de declaraciones de principios o intenciones de las partes que sirven de preámbulo para justificar esa regulación ulterior de carácter restrictivo.

4.1. La concreta formulación de estas manifestaciones preliminares varía según los convenios; a modo de ejemplo, sirvan las siguientes: «*consientes las partes de la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo... convienen los siguientes criterios*» (8, art. 16); «*las partes firmantes del presente convenio entienden necesario... al objeto de posibilitar una vía de acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas que se encuentran en desempleo. A tales efectos, recomiendan... con objeto de incentivar un incremento de empleo real y efectivo en el sector*» (14, art. 13); «*al objeto de promover la creación de empleo...*» (145, art. 41); «*consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que debe determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias...*» (153, art. 29). Igualmente, cabe citar los convenios 37, art. 13; 49, art. 21; 54, art. 17; 57, art. 8; 66, art. 20; 68, art. 32; 96, art. 31; 109, art. 24; 148, art. 17; 158, art. 17; 165, art. 32; 166, art. 27; 168, art. 28; 189, art. 18, 201, art. 17; 206, art. 30; 210, art. 41; 284, art. 13; 306, art. 9.4; 307, art. 8.7; 309, art. 19; 314, art. 14; 319, art. 27; 343, art. 22; 347, art. 12; 405, art. 3.10; 408, art. 22, donde pueden encontrarse fórmulas similares a las transcritas.

4.2. Este tipo de manifestaciones, en puridad, no genera derechos u obligaciones ni entre las partes, ni respecto a terceros. Más bien, se trata de meras expresiones retóricas que vienen a condensar la postura u opinión de los firmantes sobre un determinado aspecto de las relaciones laborales —en este caso, las horas extraordinarias—, o sus motivaciones, y que, a lo sumo, pudieran servir como criterios desde los que afrontar la interpretación de otras cláusulas del convenio sobre la materia en cuestión.

1.2. Declaraciones de intenciones a modo de deberes de influencia en orden a su eliminación o reducción

5. En segundo lugar, por lo que respecta al contenido específico de este tipo de cláusulas encaminadas a limitar el recurso a las horas extraordinarias, los términos empleados inducen a pensar que, por lo general, las mismas se inscriben en el contenido obligacional del convenio colectivo, pues son las propias partes las que a través de diversas declaraciones asumen el compromiso de llevar a cabo ciertas actuaciones dirigidas a suprimir, reducir o limitar el recurso a las horas extraordinarias.

5.1. En este sentido, por ejemplo, se recoge que «*ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir la realización de horas extraordinarias*» (229, art. 31; en términos similares el 14, art. 13; 124, art. 12 —«*se comprometen a suprimir*»—; 158, art. 17; 189, art. 18; 257, art. 7; 343, art. 22), o que «*las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias*» (210, art. 28; en sentido parecido, 14,

art. 13; 121, art. 18; 148, art. 17; 153, art. 29; 165, art. 32; 166, art. 27; 168, art. 28; 201, art. 17; 202, art. 30; 206, art. 30; 213, art. 33; 218, art. 21; 219, art. 26; 225, art. 41; 233, art. 39; 240, art. 25; 263, art. 18; 277, art. 25; 297, art. 41; 309, art. 19; 347, art. 12), o a establecer «una regulación restrictiva» (291, art. 47; 426, art. 23; 475, art. 35; 489, art. 40). En otros casos, la redacción se ciñe a recomendar, sin más, la no realización de horas extraordinarias (231, art. 21); o a instar a que se sustituyan las mismas cuando sea posible (242, art. 17; 245, art. 23; 251, art. 13); o a que no se hagan más de las estrictamente necesarias (256, art. 17); o, tras declarar que consideran necesaria su reducción, y a ser posible su eliminación, se limitan a recomendar que esa práctica desaparezca con el objetivo de incrementar el empleo (279, art. 13); o incluso se limita a incluir idéntica declaración, pasando a continuación a regular su compensación (282, art. 28).

Nótese que en todos estos supuestos no estamos ante compromisos jurídicamente perfectos, sino que, más bien, nos movemos en el terreno de las recomendaciones a terceros, donde las partes, a lo sumo, se comprometen a actuar o influir sobre los sujetos destinatarios del convenio en un determinado sentido. Pues bien, la asunción de tales deberes de influencia por los firmantes deberá adscribirse al contenido obligacional del convenio.

5.2. Con todo, en algún caso, la situación es distinta, pues se pacta directamente la supresión de las horas extraordinarias y la literalidad de los preceptos convencionales apunta a que los destinatarios de tales cláusulas parecen ser las propias empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación. Consecuentemente, en tales casos, tal vez deba predicarse su carácter normativo. En este sentido, pueden consultarse los siguientes convenios: 145, art. 59; 148, art. 17; 164, anexo III; 208, art. 43; 228, art. 73; 243, art. 26; 248, art. 48; 265, art. 36; 266, art. 8; 269, art. 4; 270, art. 30; 272, art. 22; 276, art. 14; 283, art. 44; 295, art. 38; 306, art. 9.4; 319, art. 27; 403, art. 7.7.

1.2.1. *...acompañadas de otras previsiones coherentes al fin perseguido*

6. La intención de supresión, limitación o restricción señalada, con independencia de cómo se haya articulado, va acompañada, en ocasiones, de otras previsiones coherentes con el objetivo perseguido, relacionadas mayoritariamente con los supuestos en que de manera excepcional procede su realización, así como con su preferente compensación en descanso.

6.1. En este sentido, algún convenio, tras el compromiso de las partes firmantes de suprimir las horas extraordinarias, establece, entre las medidas para que el mismo sea efectivo, la obligación de compensar en descanso las horas extraordinarias realizadas, de tal modo que en ningún caso se supere la jornada anual del convenio (232, art. 32). En esta misma línea, otros convenios también priman la compensación en descanso, de forma general

(228, art. 73; 426, art. 23; 491, art. 18; 306, art. 9.4; 319, art. 27) o con fórmulas específicas (148, art. 17: «*Se acumularán cinco horas extraordinarias realizadas por los trabajadores para descansar una jornada que no coincidirá en sábado*»).

6.2. Las garantías para la efectividad de los propósitos también pueden consistir en una regulación restrictiva de las excepciones a su prohibición. Así, algún convenio, tras acordar la supresión total de las horas extraordinarias, admite sólo las obligatorias por siniestros o averías o para evitar daños que pongan en peligro las instalaciones (253, art. 22); en otros, su realización, permitida únicamente en supuestos excepcionales, requiere de una solicitud a la comisión paritaria con una antelación mínima de 72 horas (197, art. 20).

6.3. Igualmente, cabe que se manejen ambas direcciones: en este sentido, por ejemplo, se declaran prohibidas las horas extraordinarias, admitiendo sólo las de fuerza mayor y estableciendo su compensación en descanso (294, art. 61); en sentido parecido, otros convenios las prohíben con carácter general y aceptan únicamente aquéllas que responden a razones de fuerza mayor, si bien, acto seguido, regulan únicamente la retribución de las mismas (296, art. 37); en términos similares, permiten además aquéllas que no hayan podido cubrirse con trabajadores de nueva contratación, bien por lo imprevisto, por el escaso tiempo de trabajo a que corresponden o porque los servicios de empleo no facilitaron los trabajadores solicitados, estableciendo adicionalmente que deberán ser compensadas en descanso y sólo excepcionalmente en supuestos que detalla —fuerza mayor o falta de remisión de trabajadores por los servicios de empleo— podrán retribuirse (262, art. 18).

7. Tales cláusulas vienen a garantizar los compromisos de las partes firmantes del convenio en orden a la eliminación, reducción o limitación de las horas extraordinarias.

7.1. Sin embargo, sus destinatarios no son, en general, dichos sujetos, sino más bien las propias empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de aquél, por lo que debe predicarse el carácter normativo de las mismas.

7.2. En otras ocasiones, en cambio, incluso estas previsiones complementarias vienen recubiertas en un envoltorio obligacional. Es el caso del convenio 99, DT 2.º: «*las partes firmantes consideran positivo señalar a empresas y trabajadores la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente*»; algo parecido sucede en el convenio 175, art. 9.3, que dispone «*Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores a quienes afecta la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso de una hora y tres cuartos por cada hora extraordinaria*». En ambos casos, estamos en el terreno de los deberes de influencia que asumen las partes.

7.3. Junto a lo anterior, existe algún supuesto dudoso, relacionado con estas cláusulas complementarias que tratan de dar efectividad a los compromisos adquiridos por las partes firmantes en relación con las horas extraordinarias. En este sentido, el 148, art. 17 establece *«Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, comprometiéndose ambas partes a la creación de un puesto de trabajo por cada mil quinientas horas extraordinarias realizadas en un año dentro de cada centro de trabajo»*, sin que quede claro quiénes son las partes que asumen el compromiso, las firmantes o las empresas y los representantes legales de los trabajadores en las mismas. Los términos empleados más bien apuntan a que sean los segundos, por lo que la cláusula sería normativa; y ello con independencia de que se trate de un tipo de cláusula cuya exigibilidad práctica resulte difícil.

1.2.2. ...acompañadas de otras previsiones «contradictorias» con el fin perseguido

8. La normativa de acompañamiento a los compromisos normativos u obligacionales de eliminar, reducir o limitar el uso de las horas extraordinarias, en otras ocasiones, resulta contradictoria con dicho fin. Así sucede de manera singular con la regulación de las excepciones a la prohibición de realizarlas, cuando resultan demasiado amplias, o cuando bien se pacta su compensación en metálico, bien no se prevé su compensación en descanso.

8.1. En el primer sentido, pueden verse los convenios 201, art. 17; 210, art. 41; 229, art. 31; 243, art. 26; 248, art. 48; 257, art. 7; 270, art. 30 y 276, art. 14. El tenor de estas cláusulas varía en función del convenio. Así, el 148, art. 17 y el 269, art. 4, las admiten por necesidades de producción *«siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial»*, puerta abierta que sin duda priva de eficacia al compromiso previo de reducir al máximo las horas extraordinarias y suprimir las habituales; algo similar se recoge en 283, art. 44; el 145, art. 59 se refiere a *«Aquéllas que resulten imprescindibles de realizar por averías, suplencias y períodos punta que no sea posible cubrir con contratación, no podrán superar las 80 al año por trabajador; teniendo todas la consideración de horas estructurales»*; otras fórmulas similares a la recién transcrita aparecen en 121, art. 18; 158, art. 17; 164, anexo III; 165, art. 32; 166, art. 27; 168, art. 28; 206, art. 30.

8.2. En la línea de resultar contradictorio con los fines perseguidos, al no favorecer la compensación en descanso, cabe citar los siguientes ejemplos: 134, art. 20; 189, art. 18; 210, art. 41; 240, art. 25, donde se considera preferente la opción por el pago, pues la compensación sólo procede en

la medida en que no perturbe el normal proceso productivo; 265, art. 36; 266, art. 8; 277, art. 25, pues no contempla expresamente la compensación en descanso de las mismas, fijando, por el contrario, su precio; 285, art. 41; 291, art. 47; 295, art. 38; 343, art. 22.

9. En todos estos casos, huelga decirlo, estamos ante cláusulas normativas, pues no vinculan únicamente a los firmantes, sino que se dirigen a regular las relaciones entre los sujetos inmersos en el ámbito de aplicación del convenio.

1.3. Compromisos instrumentales

10. En tercer lugar, no faltan ejemplos de cláusulas obligacionales en sede de horas extraordinarias, relacionadas con compromisos de carácter instrumental y de control de lo pactado.

10.1. Así, en el convenio 495, art. 24, se prevé la constitución de una Comisión encargada de estudiar la posible eliminación de las horas extraordinarias, lo que constituye con claridad un compromiso de tipo obligacional.

10.2. En otras ocasiones, en lugar de crearse tal comisión, se recoge la recomendación de que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de sustituir las horas extraordinarias por nuevas contrataciones (210, art. 41 y el 284, art. 13): pues bien, la actividad dirigida a favorecer que las empresas cumplan con este compromiso formaría parte del contenido obligacional, no así el propio mandato impuesto a la empresa y a los representantes de los trabajadores, algo que pertenecería a la esfera de lo normativo, si bien con una parca fuerza vinculante y escasas consecuencias derivables de un eventual incumplimiento, ya que se trata de una mera recomendación.

10.3. Por último, el control por parte de la comisión paritaria de los compromisos adquiridos en relación con esta materia (486, art. 3.3; 495, art. 24; 507, art. 35; 347, art. 12; 355, art. 24; 405, art. 3.10) se integraría en el terreno de lo obligacional.

2. CALENDARIO

11. El artículo 34.6 ET establece que, anualmente, la empresa elaborará el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en lugar visible del centro de trabajo. Obviamente, el contenido del calendario en cuestión constituye un reflejo de las previsiones estatutarias o convencionales relacionadas con la jornada, horario, festividades, etc.

2.1. Elaboración

12. En algunos convenios, esta función se sustrae del sujeto en cuestión para conferírsela a las partes (467, art. 3, donde se prevé que deberán elaborarlo en el primer bimestre del año) o a la comisión paritaria (488, art. 10, precepto que dispone su negociación antes de una fecha determinada; 500, art. 61). Las previsiones reseñadas, en la medida en que vinculan a las partes firmantes, obligándolas a desarrollar una determinada actividad, se inscriben en el contenido obligacional del convenio.

13. En otras ocasiones (145, art. 41), en cambio, la sustracción se efectúa en beneficio de otros sujetos, al requerirse el pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta previsión normativa se acompaña de otras que tratan de resolver los eventuales conflictos que en dicha determinación puedan surgir: *«En caso de desacuerdo, se someterá la cuestión a la mediación de la comisión paritaria del Convenio y, a falta de acuerdo, a la del Tribunal Laboral de Cataluña. La comisión paritaria deberá reunirse a este efecto dentro de los siete días siguientes a la petición de cualquiera de las partes»*.

13.1. Pues bien, siguiendo el criterio distintivo basado en los destinatarios, este deber de recurrir a la comisión paritaria en caso de desacuerdo pertenecería al terreno de lo normativo, ya que se establece sobre ciertos sujetos destinatarios del convenio, en concreto, las empresas y representantes legales que no alcanzan un acuerdo en la elaboración del calendario; ahora bien, si se tomase en consideración el criterio fundado en la equiparación de las cláusulas obligacionales con las que regulan la paz laboral, la naturaleza resultaría ser esta última, pues se trata de una previsión que ayuda a la consecución de dicha paz en la medida en que regula como resolver un eventual conflicto.

13.2. Por su parte, las previsiones sobre la intervención de la comisión paritaria, relativas a que se reunirá en el plazo de siete días desde la solicitud, podrían adscribirse al terreno de lo obligacional, pues se trata de un deber que atañe exclusivamente a los componentes de la misma.

2.2. Confección de un modelo

14. Las disposiciones convencionales sobre el calendario no se agotan en los temas relacionados con su elaboración. Así, algún convenio prevé que la asociación empresarial firmante facilitará un modelo del mismo a todas las empresas que lo deseen (245, art. 30). Esta cláusula, en atención al sujeto obligado, también se inscribe entre las cláusulas obligacionales.

2.3. Otras cuestiones

15. Finalmente, deben mencionarse dos cláusulas más, bastante afines entre sí.

15.1. En primer lugar, el convenio 28, art. 4, donde se establece que *«Las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo en las Comunidades Autónomas de las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución de conflictos colectivos laborales»*. Los términos de la cláusula hacen pensar que en la misma subyace un tenue deber de las partes firmantes de influir en las organizaciones territoriales inferiores para que actúen en un determinado sentido. Desde tal perspectiva la cláusula encerraría un contenido obligacional. En todo caso, recuérdese que la distribución de materias entre los distintos niveles de la negociación se integra en el ámbito de las cláusulas normativas del convenio colectivo, en la medida en que las previsiones en dicho sentido van dirigidas a terceros distintos de los firmantes. Esa naturaleza normativa en este supuesto queda muy difuminada, pues lo pactado no consiste en remitir la regulación de una determinada materia al ámbito autonómico, sino que más bien se trata de una mera declaración sobre lo conveniente que resultaría una actuación en la dirección reseñada.

15.2. Por otra parte, el convenio 180, DA 1.^a, cuando dispone que *«La Comisión Negociadora recomendará a las empresas la negociación con sus trabajadores de calendarios laborales en los que se contemplen turnos festivos en los sábados de determinados períodos del año»*, presenta un contenido obligacional más evidente que el del ejemplo anterior, pues de forma expresa se hace referencia al compromiso de influir en otros sujetos, en este caso en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio.

3. JORNADA, HORARIO Y OTRAS CUESTIONES

16. Las previsiones convencionales de carácter obligacional en las restantes materias relacionadas con el tiempo de trabajo son relativamente pocas.

3.1. Deberes de influencia

17. En primer lugar, se ha detectado alguna previsión de las que suponen un cierto deber de influencia de los sujetos firmantes sobre los destinatarios del convenio. Así sucede cuando se recomienda a las empresas que puedan instaurar jornada continuada en la temporada de verano (271, art. 18). Pues bien, en la medida en que dicha previsión vincule a las partes fir-

mantes a desarrollar una cierta actividad en el sentido indicado, cabrá hablar de una cláusula obligacional.

3.2. Compromisos instrumentales

18. Por otra parte, también existen ciertos compromisos de carácter instrumental que se traducen en la obligación de las partes firmantes de realizar determinados estudios o constituir comisiones.

18.1. En el primer sentido, por ejemplo, cuando las partes rechazan el RDL 6/2000, de 23 de junio, sobre horarios comerciales y se comprometen a estudiar sus efectos negativos (458, DA 4.^a); o cuando «*Las partes firmantes se comprometen en el futuro a estudiar en lo posible la jornada y las vacaciones del personal afectado por el presente convenio, y aquellas otras cuestiones que sean positivas para resolver la precaria situación económica del sector*» (439, DF 5.^a); o se comprometen a analizar la distribución de la jornada de lunes a viernes (209, art. 31); o, más en general, todo lo relacionado con la gestión del tiempo de trabajo, duración, redistribución y flexibilidad de la jornada (306, DA).

18.2. En el segundo, cabe citar la previsión relativa a la creación de una Comisión de Permanencia de seguimiento y control, compuesta por los firmantes, cuya misión fundamental es velar por la correcta aplicación de las prescripciones sobre jornada (318, DA).

19. En todos estos casos, los sujetos sobre los que recae el deber de elaborar los estudios o crear la comisión son los sujetos firmantes, por lo que, en consecuencia, se trata de cláusulas obligacionales.

4. FUNCIONES QUE ASUME LA COMISIÓN PARITARIA

20. Finalmente, sin perjuicio de lo señalado en su momento al hilo del análisis de las comisiones paritarias, o de lo indicado en líneas precedentes sobre las mismas, distintas cláusulas relativas a sus funciones en esta materia se pueden reconducir al contenido obligacional del convenio.

4.1. Elaboración de estudios

21. En primer lugar, deben mencionarse ciertas cláusulas que atribuyen a la comisión paritaria funciones relacionadas con la elaboración de estudios, sobre las que habrá que concluir su carácter obligacional.

21.1. Así, por ejemplo, cuando se le asigna el encargo de efectuar un estudio y formular a la Comisión Negociadora las propuestas oportunas en relación con aquellos puestos de trabajo que requieran la realización de la jornada a turnos, para que en su caso determine la compensación económica que corresponda (442, DA 1.^a); o, más en general, sobre jornada y horario (177, art. 38).

21.2. Esta conclusión se puede mantener también, cuando la asignación a la comisión paritaria va algo más allá de la simple elaboración del estudio, ya que se le reconoce la posibilidad de alcanzar acuerdos en la materia en cuestión: «realizará un estudio y valoración de la aplicación y eficacia de lo dispuesto en este apartado, debiendo acordar, en su caso, su mantenimiento o rectificación en las condiciones que se convengan» (307, art. 8.1).

4.2. Funciones ejecutivas y/o reguladoras

22. En segundo lugar, y en línea con la última cláusula reproducida, cabe destacar otras más que reconocen a las citadas comisiones funciones ejecutivas y/o reguladoras en relación con el tiempo de trabajo.

22.1. Así sucede, por ejemplo, cuando se le encomienda la adopción de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar (438, DT 8.^a), o la redacción de un formato de expediente de reducción de jornada (474, art. 11); o cuando se establece que «La comisión paritaria, en el plazo de seis meses, establecerá los criterios a seguir para aplicar la formación teórica o práctica equivalente a que se refiere el artículo 14, la preferencia en la elección de turno de trabajo a que se refiere el artículo 24.2, los procedimientos de contratación temporal y las condiciones de ejercicio de la jornada de mañana y tarde en los puestos de trabajo en laboratorios. En tanto la comisión paritaria determine las condiciones de ejercicio de las jornadas de mañana y tarde, en los puestos de trabajo en laboratorios se mantendrá la situación actual existente en cada Universidad» (444, DT 2); o que «Durante la vigencia pactada del convenio se procederá por las partes —a través de la Comisión paritaria— a refundir la normativa sobre permisos y licencias contenida en la Ordenanza Laboral del sector, para su incorporación al texto del XVI Convenio» (469, art. 32); o que «deberá reunirse todos los años al objeto de determinar como en el ejemplo anterior el número de días laborables al año que corresponda» (205, art. 22); o se prevé que si durante la vigencia del convenio se estableciera una jornada inferior a la pactada, «la comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes al objeto de adecuar y distribuir la misma de acuerdo con las necesidades de la empresa y los trabajadores» (135, art. 4).

22.2. Algo similar puede decirse de la cláusula por la que se dispone que «Los fabricantes de jabón, y excepcionalmente aquellas otras actividades

que a juicio de la comisión paritaria del convenio merezcan este trato por sus especiales características, podrán distribuir las citadas cuarenta horas de lunes a sábado a mediodía» (115, art. 11), en la que la facultad reconocida a la comisión paritaria se inscribe en dicho terreno, no así la regulación específica contenida en el propio convenio respecto los fabricantes de jabón, perteneciente a la esfera normativa.

4.3. Solución de controversias y funciones de control

23. Finalmente, cabe citar determinadas cláusulas relacionadas con la asunción de funciones sobre solución de controversias y control de lo pactado por parte de la comisión paritaria.

23.1. En el primer sentido, se puede traer como ejemplo la encomienda de resolver las controversias que se deriven de la revisión de los tiempos de trabajo y rendimiento (485, art. 13) o de la fijación del descanso semanal (317, art. 20), previsiones respecto las que debe matizarse que el eventual deber de los sujetos en conflicto de acudir a la Comisión, cuando sean sujetos distintos a los firmantes, pertenecería al contenido normativo. Algo similar, pero referido a las controversias sobre compensación del trabajo en sábados y tardes de verano, aparece en el convenio 186, art. 15.

23.2. En el segundo sentido —esto es, la asunción de funciones fiscalizadoras—, la previsión convencional por la que se atribuye a la comisión paritaria la función de dirigirse a las autoescuelas incumplidoras, así como dar cuenta a las autoridades de los incumplimientos (427, art. 8), también se inserta en el contenido obligacional; lo mismo se puede decir de la cláusula según la cual «*En el caso de anomalías en la realización de horas extraordinarias, la Comisión Mixta podrá recabar la información oportuna a la empresa afectada*» (305, art. 28).

Capítulo XI

RETRIBUCIONES Y DESCUELGUE SALARIAL

Luis Enrique NORES TORRES

1. El ET destina los artículos 26 y siguientes a la regulación del salario y sus garantías, sin que tales previsiones agoten la materia. Y es que, además de otras normas de carácter heterónomo, la negociación colectiva está llamada a desarrollar un importante papel no sólo en relación con la materia salarial, sino, más en general, con las cuestiones económicas.

2. En efecto, al margen de la amplitud del contenido negocial *ex art.* 37 CE y 82 y 85 ET, distintos preceptos estatutarios se refieren a esta incidencia del convenio colectivo en la materia reseñada. Así, por ejemplo, en lo relativo a la fijación de la estructura salarial; la determinación del carácter consolidable o no de los complementos salariales; la aprobación de un modelo de recibo de salarios alternativo al aprobado por el Ministerio; la fijación de la cuantía de las pagas extraordinarias, así como la fecha de percepción de la que no se entregue en Navidad, o su prorrateo; las previsiones sobre descuelgue, etc.

2.1. Estas previsiones, generalmente, tienen como destinatarios a los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, por lo que resulta evidente su carácter normativo.

2.2. Con todo, al hilo de la regulación tanto de la fijación de las retribuciones como del descuelgue, resulta posible detectar algunas cláusulas dirigidas a los propios sujetos firmantes, sobre las que, en consecuencia, habrá que predicar su pertenencia a la esfera de lo obligacional.

1. RETRIBUCIONES

3. Las cláusulas obligacionales relacionadas con los aspectos retributivos revisten diversas fórmulas.

1.1. Declaración de intenciones

4. Así, en primer lugar, hay ciertas cláusulas que parecen moverse en un terreno próximo a las declaraciones de intenciones.

4.1. En este sentido, de entrada, cabe mencionar el convenio 113, art. 41, donde se establece que *«Las partes firmantes de este convenio consideran que la cuota colegial de los profesionales que actualmente se deben colegiar no es un gasto que deba ser indemnizado por las empresas, salvo que una norma de rango superior a este convenio o una condena expresa por sentencia firme establezca lo contrario u obligue a un tercero»*. Sin embargo, nótese que la cláusula transcrita admite una segunda lectura en clave normativa, como previsión dirigida a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio que les legitimaría a no indemnizar a sus trabajadores los gastos derivados de la colegiación.

4.2. Por su parte, en algún otro convenio las partes acuerdan la posibilidad de revisar todos los conceptos retributivos en el marco de un determinado acuerdo de analogía retributiva (435, anexo 7). El contenido de esta cláusula se encuentra muy próximo al de otros convenios en los que las partes asumen de forma clara el compromiso de proceder a la revisión, a los que más adelante se hará referencia; no obstante, parece que los términos aquí empleados —*«acuerdan la posibilidad»*— determinen que, en este caso, el compromiso en cuestión sea más flojo, si cabe, que el de los supuestos en que se acuerda directamente llevar a cabo dicha revisión, de manera que se trate de una mera declaración de la intención de los firmantes de actuar en tal sentido. En todo caso, en la medida en que estamos ante una cláusula dirigida a las propias partes firmantes del convenio colectivo, debe reputarse como perteneciente a la esfera obligacional del mismo.

4.3. Por último, no faltan las declaraciones simplemente retóricas que no imponen derechos u obligaciones, ni a las partes ni a las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. Así, por ejemplo, cuando se establece *«Las partes firmantes han constatado las dificultades de aplicación del importe de los cuatrienios en todos los trabajadores del sector»* (137, art. 16); o cuando en relación con el incentivo de convenio se manifiesta *«es deseo de las partes negociadoras que su establecimiento no implique descenso de la producción media habitual anterior al convenio»* (301, art. 19).

1.2. Recomendaciones

5. En segundo lugar, ciertas cláusulas convencionales relacionadas con las retribuciones, antes que establecer mandatos imperativos, se limitan a recoger recomendaciones de las partes firmantes de contenido variado.

5.1. Así, por ejemplo, en el convenio 256, art. 15, en relación con una prima de producción, los firmantes del convenio en lugar de establecerla, simplemente aconsejan a las partes que lo hagan, pero sin obligarles a ello. En esta misma línea de la mera recomendación, otros convenios colectivos disponen que «*Las partes firmantes recomiendan el pago rápido de los salarios, aconsejando que se aplique el nuevo convenio en el plazo de una semana desde su firma y los atrasos se paguen en 30 días desde la publicación*» (289, cláusula final); o que «*Las partes contratantes recomiendan a las empresas apliquen el contenido económico del convenio desde el momento de su firma*» (168, DT).

5.2. Estas previsiones, si bien se mira, tienen como destinatarios a sujetos distintos de los firmantes, por lo que deberían incluirse en el ámbito normativo del convenio; y ello, a pesar de tratarse de meras recomendaciones que no generan derechos ni obligaciones para los destinatarios. En todo caso, en la medida en que implicasen un deber de los firmantes en orden a influir en otros sujetos en el sentido señalado, podría hablarse de un cierto contenido obligacional.

1.3. Compromisos expresos de las partes en orden a negociar, acordar, revisar o actualizar

6. En tercer lugar, no resultan extrañas las cláusulas por las que las partes firmantes del convenio colectivo asumen compromisos expresos en materia retributiva de distinta índole, respecto los cuales, en principio, y atendiendo a los sujetos a quienes afecta, habrá que predicar su carácter obligacional.

6.1. Así sucede, de entrada, cuando se pactan compromisos en orden a negociar ciertos asuntos relacionados con la materia en cuestión: «*Ambas partes asumen la obligación de negociar, con las fórmulas y calendario de aplicación que las mismas acuerden, el Convenio correspondiente a 2006, y sucesivos en términos que permitan que el salario base de cada grupo profesional no resulte inferior al que establezca el convenio colectivo de sanidad privada de Bizcaia para categorías equivalentes al inicio del año 2007*» (481, art. 24.1). Las obligaciones recogidas en esta cláusula —de un lado, negociar; de otro, fijar las fórmulas y el calendario de la negociación— recaen sobre los propios firmantes que las han asumido, por lo que claramente se trata de un contenido obligacional.

6.2. En términos parecidos, otros convenios, sin aludir a la negociación, pero presuponiéndola, recogen el compromiso de los firmantes de proceder a fijar los importes por dietas (199, art. 38); o de llevar a cabo una revisión por fijación de ciertos pluses en el convenio estatal (427, cl. Ad.); de simplificar la estructura retributiva, en concreto, reducir el número de tablas salariales

(232, art. 41); o, en sentido parecido, se pacta un proceso de adaptación de tablas y estructura salarial a las recogidas en un anexo (283, art. 12, anexo 1). Todos estos compromisos, en la medida en que determinan una determinada actuación por parte de los sujetos firmantes del convenio, pertenecen a la esfera obligacional. Y ello, precisamente, en atención a los sujetos sobre los que recaen las obligaciones señaladas, esto es, los propios firmantes.

6.3. Algo similar puede decirse de las cláusulas en las que los firmantes del convenio se comprometen a incorporar en el mismo lo que pueda negociarse en materia retributiva en años posteriores (225, DF 1.^a); o de incorporar el posible Acuerdo estatal en materia retributiva en los sucesivos años de vigencia del convenio (297, DF 1.^a). Nuevamente, en cuanto que son tales sujetos firmantes los llamados a llevar a cabo la labor de incorporación, las cláusulas se inscriben en el terreno obligacional.

7. Otro grupo de cláusulas, muy próximas por su contenido a las anteriores, son aquéllas que se refieren a la actualización salarial, presentes en numerosos convenios bajo fórmulas diversas y con contenidos igualmente distintos.

7.1. Así, tales cláusulas, en ocasiones, prevén la revisión anual (así, por ejemplo, 430, art. 5; 433, art. 4; 434, DF 7.^a; 438, art. 5; 439, art. 45; 440, art. 4; 442, art. 6; 444, art. 6; 489, art. 3; 494, art. 4; 499, art. 9; 259, art. 13; 514, art. 4 y 8), mientras que en otras se refieren a la derivada de una desviación en el IPC previsto por el Gobierno (en este sentido, por ejemplo, 415, arts. 5, 6 y 7; 416, art. 21; 417, art. 36; 418, art. 30; 419, art. 39; 420, art. 5; 422, art. 10; 424, art. 8; 427, art. 13; 434, DF 7.^a; 441, art. 4; 8, art. 10; 449, art. 5; 458, art. 7; 460, DA 4.^a; 462, art. 9; 467, art. 6; 469, arts. 46 y 44; 472, art. 19; 483, art. 10; 489, art. 3; 490, art. 4; 493, art. 8; 494, art. 5; 497, art. 23; 498, art. 45; 499, art. 26; 259, art. 13; 504, art. 19; 511, art. 8; 514, art. 8); por otra parte, algunas veces se encomienda esta labor a las partes (en esta línea, cabe mencionar 14, art. 27; 169, 2.^a; 303, DA 1.^a y 2.^a; 304, art. 17; 314, DA 4.^a), en tanto que en otras se remite la cuestión a la comisión paritaria (es el caso, por ejemplo, 19, DF; 20, DT; 37, art. 9; 38, art. 5; 39, art. 21; 51, art. 21; 52, art. 20; 65, art. 18; 70, art. 28; 88, art. 14, 99, art. 67; 112, art. 16; 131, art. 27; 136, art. 17; 151, DA 2.^a y 3.^a; 165, anexo VI; 179, DA; 185, art. 16; 199, art. 36; 452, art. 7; 456, art. 7; 300, art. 67; 307, art. 7.5; 361, DA 4.^a; 403, art. 4.1; 3085, art. 25). Finalmente, a los solos efectos de resaltar la variedad, en muchos casos se concreta el momento en que la revisión tendrá lugar. Por citar algún ejemplo, el 211, art. 5, se refiere al plazo para llevar a cabo la actualización salarial por desviación del IPC de una forma genérica, con referencia a «*tan pronto como exista constancia oficial de dicho índice*»; el 131, art. 27, menciona el mes de enero de cada año, al igual que el 187, art. 12; el 185, art. 11, se refiere a que se lleve a cabo en los quince días siguientes a la publicación del IPC de cada

año en el BOE; el 232, art. 41 establece el cuarto trimestre de cada año; el 255, d.a 2.^a, se limita a señalar que en los dos años siguientes se publicará un anexo con los valores correspondientes para esos años; el 271, art. 40 dispone que la comisión paritaria se reunirá para elaborar nuevas tablas al final de cada año o en el mes de enero.

7.2. Pues bien, al respecto puede decirse que estos compromisos de actualización salarial, en la medida en que obligan a las partes o a la Comisión paritaria a llevar a cabo una determinada actuación, pertenecen al terreno de las cláusulas obligacionales. Ahora bien, en aquellos casos en los que el propio convenio especifica el presupuesto de la actualización y concreta, directa o indirectamente, la cuantía de la misma, al no resultar precisa ninguna intervención de tales sujetos, parece que la cláusula será normativa, pues se impone directamente sobre las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación.

8. Finalmente, para cerrar este apartado, cabe hacer referencia a la existencia de algún compromiso asumido por los firmantes cuyo contenido llama la atención.

8.1. Así, en el 91, art. 15, se establece que *«Las partes contratantes se comprometen a la inclusión en nóminas y, en su caso, a la cotización de la Seguridad Social y pago de impuestos que les correspondan, conforme a la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfacen en las empresas»*.

8.2. La actividad reseñada difícilmente puede llevarse a cabo por los sujetos firmantes, pues atañe, más bien, a las propias empresas incluidas en el ámbito de aplicación; por otra parte, desde dicha perspectiva, resulta innecesaria, ya que tales obligaciones derivan de la normativa estatal. Tal vez, lo que se pretendía pactar era que los firmantes llevaran una labor de control sobre los aspectos reseñados, algo que de haberse recogido pertenecería a la esfera de lo obligacional, en atención a los sujetos que asumen la labor.

1.4. Compromisos de las partes firmantes en orden a la realización de estudios

9. En cuarto lugar, el compromiso que asumen las partes viene referido, en ocasiones, a la elaboración de estudios que, posiblemente, sirvan ulteriores a una eventual negociación sobre la cuestión objeto de estudio.

9.1. Así sucede cuando *«Las partes firmantes se comprometen a elaborar un estudio sobre la percepción del salario mínimo garantizado durante la IT»* (1, DA 1.^a); o, con carácter más limitado, sobre la creación de un complemento determinado (228, DF Única); o *«...a estudiar la mejor forma para dar cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional primera*

de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones» (147, DA; en esta línea también, 136, DA).

9.2. En tales casos, dado que quienes asumen el compromiso de estudio son las partes firmantes del convenio, no cabe duda del carácter obligatorio de la cláusula.

1.5. Compromisos de las partes firmantes relativos a la creación de comisiones

10. En quinto lugar, debe hacerse referencia a las cláusulas en las que el compromiso asumido por las partes consiste en la creación de una determinada comisión con objetivos varios.

10.1. Así, en ocasiones, la comisión aparece prevista como sede en la que llevar a cabo un determinado estudio, muchas veces a modo de preparación de una futura regulación sobre la materia. En este sentido, el 68, DF 3.^a, recoge el acuerdo de las partes para «*crear una comisión que en el año 2004 inicie el estudio que analice la posibilidad de introducir para el próximo convenio la equiparación salarial del personal que presta servicios en todos los centros dependientes de la Comunidad Autónoma*»; en sentido parecido, el 144, DT 3.^a, prevé la constitución de una comisión específica relativa al estudio de la equiparación salarial de las categorías de dos personales distintos; el 148, art. 47, dispone que las partes constituyan una comisión con el objeto de fijar los criterios para poder alcanzar la equiparación salarial, así como cualesquiera otros que las partes quisieran establecer; el 143, art. 20, se refiere a la creación de una Comisión específica que, entre otras cosas, tendrá por objeto definir y calificar los niveles retributivos; el 283, art. 70 y D7.^a, prevé la creación de una Comisión paritaria encargada de estudiar y analizar la transformación del concepto de antigüedad y en general la estructura retributiva, a la que se le da un plazo para finalizar sus trabajos coincidente con el tiempo de vigencia del convenio; el 463, 5.^a, se refiere a una Comisión de estudio de la posibilidad de establecer una compensación económica por ventas y servicios; el 294, DA 4.^a, establece una comisión técnica del plus de convenio, encargada del estudio y modificación del mencionado plus a la vista de los cambios que se están produciendo en el sector; el 307, art. 16, crea una Comisión de Actualización que tratará de la estructura salarial y los efectos de adaptar el convenio a las nuevas necesidades; el 229, DT 4.^a recoge la creación de una comisión sobre la externalización de los premios por jubilación; igualmente, existe alguna comisión encargada del estudio de los planes de pensiones (117, CA 5.^a) o, más en concreto, sobre las posibilidades de creación (173, DF 8.^a; 208, D9.^a).

10.2. Junto a las anteriores, también se prevé la creación de otras comisiones cuyas funciones son más de control y seguimiento de lo pactado.

Así, por ejemplo, cuando se recoge la constitución de una «Comisión de carrera y salarios con el objeto de realizar un seguimiento y proponer soluciones a las problemáticas que durante la vigencia del presente convenio colectivo aparezcan por la aplicación de las previsiones contenidas en el mismo en materia de clasificación, carrera o salarios» (9, DT 16); o se crea una «Comisión de seguimiento para que cuando surja algún problema en el proceso de adaptación de tablas y estructura salarial, previo requerimiento de las partes, emita un dictamen en el plazo de 30 días, sin perjuicio del ejercicio de las acciones oportunas» (283, art. 21, anexo 1; con funciones parecidas, 459, anexo 1, art. 12.9).

11. Todas estas obligaciones relativas a la creación de comisiones, sean de estudio o de control, en la medida en que se dirigen a las partes firmantes del convenio, pertenecen a la esfera obligacional.

1.6. Atribuciones de la comisión paritaria

12. Las cláusulas encargadas de la regulación de la materia retributiva, en ocasiones, atribuyen el ejercicio de determinadas funciones a la comisión paritaria, lo que determina la asunción de ciertos deberes por parte de la misma inscribibles en el terreno de lo obligacional.

1.6.1. Elaboración de estudios

13. En este sentido, algunos convenios le asignan funciones relacionadas con el estudio de distintas materias. Así, por ejemplo, el relativo a la transformación del concepto de premio de antigüedad y de la estructura salarial (177, art. 38; 459, D7.^a; 463, art. 30; 470, DF 2.^a; 479, DT 1.^a; 505, DT 7); o el análisis sobre la conveniencia de mantener, para años sucesivos, la ayuda por jubilación prevista en el propio convenio (166, art. 45).

1.6.2. Funciones negociales

14. Otros convenios, le encomiendan la función de negociar las condiciones y el importe del plus de transporte (429, art. 19.1.d).

1.6.3. Adopción de acuerdos

15. Algo más allá, se va cuando las partes acuerdan que en el seno de la comisión paritaria se discuta, debata y, en su caso, se tomen acuerdos en

relación con la problemática suscitada por la externalización de los compromisos por pensiones (140, DA; en términos similares, 143, DT 3.^a, con referencia a su reunión antes de una determinada fecha); o se le asigna el estudio de ciertas materias, como la posible capitalización de los incrementos de los complementos personales por antigüedad, respecto las cuales podrá elaborar propuestas o alcanzar acuerdos que, en su caso, se incorporarán al convenio (166, DT 1.^a); o directamente se le atribuye la fijación de los complementos salariales necesarios para las categorías profesionales (486, DT 1.^a; algo similar en 487, DT 1.^a) o se señala que *«respecto al plus de peligrosidad y de ruido, se estará a los posibles acuerdos que se puede llegar en la comisión paritaria»* (207, art. 41).

En alguno de estos casos, nótese que la comisión paritaria está asumiendo tareas que van más allá de la mera administración del convenio colectivo.

1.6.4. *Confeción modelos de recibos de salarios*

16. No se puede decir lo mismo en los casos en que se encarga a la Comisión paritaria la elaboración del modelo de recibo de salarios en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del convenio (18, art. 31; en sentido parecido, pero otorgándole el plazo de un año desde la firma, 307, art. 7.7). Esta cláusula, perteneciente al terreno de lo obligacional, puede entenderse como meramente ejecutiva.

1.6.5. *Funciones de control y solución de discrepancias*

17. Las funciones de control en las materias retributivas, así como de resolución de ciertas discrepancias en la misma materia no resultan ajenas para la comisión paritaria.

17.1. En el primer sentido, cabe citar el 462, art. 16, donde se establece que *«Con el fin de evitar el absentismo laboral, así como la desviación nociva de la cláusula anterior, la Comisión Mixta hará un seguimiento puntual del absentismo en el sector; y si dicho absentismo superara el 50 % bien en el sector, bien en las empresas, dicho complemento dejará de abonarse automáticamente»*.

17.2. En el segundo, el convenio 442, art. 57, permite a la comisión paritaria resolver sobre la asignación del complemento de informática a otros puestos susceptibles de aplicación del mismo en los que exista discrepancia, mientras el 427, art. 13, se refiere a la asunción de labores de intermediación en materia de discrepancias que puedan surgir en relación con el abono de atrasos; por su parte, el 131, art. 33, prevé que la comisión pa-

ritaria resuelva las discrepancias que versen sobre la liquidación final de compensación de ciertos incentivos a la producción.

2. DESCUELGUE SALARIAL

18. Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa deben contar con una cláusula donde se contengan las condiciones y procedimientos por los que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación puedan dejar de aplicar el régimen salarial establecido en el mismo. En este sentido, el artículo 85.3.c) ET señala que dicha cláusula forma parte del contenido mínimo de todo convenio supraempresarial; por otra parte, también el artículo 82.3 ET recoge este mandato, al señalar que tales convenios «*establecerán*» las mencionadas condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial. Por otra parte, para el caso de que el convenio colectivo no hubiese fijado la citada cláusula de descuelgue, el propio artículo 82.3 ET fija un procedimiento subsidiario articulado en dos fases: en primer lugar, la decisión de inaplicación requiere del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviendo la comisión paritaria las discrepancias que surjan ante la falta del mismo; en segundo lugar, el establecimiento del nuevo régimen salarial sigue un *iter* similar, actuando la comisión paritaria en defecto del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2.1. Aspectos normativos

19. La mayoría de los convenios consultados cuentan con una cláusula de este tipo, que, en principio, habrá que referir al contenido normativo, pues los destinatarios de las mismas son las empresas que pretenden dejar de aplicar el régimen salarial fijado en el convenio, las cuales deberán seguir el procedimiento reglado en el mismo a tal efecto. Y ello, a pesar de que tales cláusulas, en cierto modo, coadyuvan a la paz social en cuanto tratan de resolver determinados conflictos.

20. Esa presencia generalizada de la cláusula en cuestión no supone una regulación idéntica, pues los convenios colectivos difieren en el papel que asignan a la comisión paritaria en dicho procedimiento. En este sentido, cabe diferenciar distintas intervenciones posibles de la mencionada Comisión.

20.1. De entrada, es posible que el papel de la comisión paritaria se encuentre limitado a emitir un informe sobre la procedencia o no de llevar a cabo el descuelgue salarial (9, art. 56).

20.2. Por otra parte, en algunos casos, la Comisión paritaria asume funciones mediadoras para los casos en los que no se alcanza un acuerdo (165, anexo VII; 207, art. 38; 471, art. 35).

20.3. Igualmente, cabe que el papel de la comisión paritaria tenga una mayor relevancia. Así sucede en los convenios en los que se le atribuyen facultades decisorias, sea con carácter general o bajo ciertas circunstancias. Y es que no todos los convenios prevén esta posibilidad con la misma intensidad.

- a) En este sentido, cabe diferenciar un primer grupo de convenios en los que las facultades decisorias de la comisión paritaria son generales, pues la misma es la encargada de resolver en todo caso, con independencia del eventual acuerdo de empresa. Ello sucede, por ejemplo, en los casos en los que no se prevé nada respecto el acuerdo en cuestión y, en consecuencia, la encargada de adoptar la decisión resulta ser siempre la Comisión (121, art. 14; 140, art. 48; 145, art. 70; 148, art. 27; 152, art. 35; 153, art. 41; 155, art. 41; 162, DA 1.^a; 169, art. 14; 118, DA 3.^a; 171, DF 2.^a; 181, art. 36; 182, DF; 186, DA 4.^a; 191, art. 18; 194, art. 30; 203, art. 34; 224, art. 31; 234, art. 9; 236, DF 3.^a; 253, art. 51; 259, art. 49; 293, art. 47; 295, art. 67; 257, art. 39; 277, art. 48; 278, art. 26; 424, art. 15; 473, art. 40; 475, art. 11; 480, art. 47; 483, art. 43; 298, art. 10.3; 305, cap. XIII; 312, DA; 319, art. 66; 322, art. 35; 337, art. 27; 338, art. 26; 343, art. 27; 344, art. 21; 347, art. 30; 351, art. 63; 394, XIX; 408, art. 18). Algo similar sucede en los casos en los que, a pesar de estar previsto el acuerdo en la empresa, la efectividad del mismo requiere de un informe favorable por parte de la Comisión, con lo que, a la postre, es dicho órgano el que decide (1, art. 44; 4, DF 3.^a; 5, art. 41; 8, D6.^a; 19, art. 40; 20, art. 31; 36, art. 30; 39, art. 49; 40, art. 35; 42, art. 34; 44, art. 31; 45, art. 47; 49, cláusula final; 52, art. 40; 55, art. 46; 59, art. 39; 64, art. 34; 65, DA 3.^a; 67, art. 34; 69, art. 58; 73, art. 32; 73, art. 6; 75, art. 29; 79, art. 11; 82, art. 32; 85, art. 32; 92, art. 8; 100, art. 15; 102, art. 30; 105, art. 40; 107, art. 42; 100, DA 2.^a; 348, art. 18. En sentido parecido, 137, art. 34; 139, cláusula de descuelgue; 209, art. 45; 245, DA 5.^a; 249, art. 44). En esta línea se mueven también aquellos convenios en los que se atribuye a la comisión paritaria competencia para ratificar o no el posible acuerdo alcanzado entre los directamente afectados o, en su caso, resolver el desacuerdo en un determinado plazo (120, art. 40; 213, art. 56; 214, art. 13; 217, art. 39; 220, art. 19; 221, art. 26; 222, art. 22; 223, art. 54; 225, art. 63; 246, art. 26; 297, art. 63; 422, art. 37; 316, art. 32; 355, art. 54; 370, art. 33).
- b) Un segundo grupo de convenios atribuyen facultades decisorias a la comisión paritaria únicamente en los casos en que no se alcan-

za acuerdo en la empresa (2, DA 3.^a; 3, art. 18; 17, art. 40; 23, art. 11, 24, DT 2.^a; 27, art. 63; 34, art. 30; 47, art. 17; 54, art. 40; 56, art. 31; 66, art. 43; 70, art. 29; 74, art. 24, 81, art. 49; 88, art. 21; 90, art. 31; 91, art. 30; 109, art. 53; 112, art. 22; 124, art. 31; 146, art. 21; 150, art. 30, donde se añade que en general, caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la CP, ésta solicitará, cuando la empresa cuente con más de cincuenta trabajadores, informe de auditores o censores jurados de cuenta, que resultará vinculante, y si la empresa tuviere menos de cincuenta trabajadores, bastará el informe de un gabinete o asesoría cualificado; 157, art. 11; 163, art. 35; 168, DA 4.^a; 173, Df 4.^a; 174, DF; 179, art. 26; 189, art. 34; 190, art. 26; 192, art. 46; 199, art. 42; 200, art. 49; 201, DA 1.^a; 11929, art. 19; 440, DF 5.^a; 462, art. 51; 463, DA 1.^a; 492, Cláusula descuelgue; 511, art. 13; 303, art. 92; 304, DA 2.^a; 306, art. 11.1; 307, art. 7.3; 333, art. 23; 366, DA 2.^a; 401, art. 34; 409, art. 19; 308, art. 62). Muy próximos a estos convenios se encuentran aquéllos que prevén la posibilidad de que la comisión paritaria actúe como árbitro en los casos en que no se alcanza acuerdo (14, art. 28; 279, art. 31; 175, art. 11.4; 431, DF 3.^a; 432, DF; 439, DF 2.^a) o facultan a las partes para optar entre someter la discrepancia a la Comisión o recurrir al arbitraje (205, art. 25; 283, DA 2.^a; 287, art. 31; 459, DA 2.^a; 471, art. 35).

- c) Un tercer grupo de convenios prevén las facultades decisorias de la comisión paritaria para los supuestos en que la empresa carezca de representantes de los trabajadores (61, art. 29; 97, art. 22; 109, art. 53; 137, art. 34, 139, cláusula de descuelgue; 205, art. 25; 202, art. 9; 284, art. 39; 287, art. 31; 292, art. 47; 422, art. 37; 461, art. 39; 463, DA 1; 484, art. 15; 506, art. 15; 303, art. 92; 318, art. 30; 365, art. 31).
- d) Un cuarto grupo de convenios lo conforman aquéllos que atribuyen la autorización de proceder al descuelgue a la comisión paritaria, en tanto que la fijación del nuevo régimen se remite al acuerdo en la empresa (18, art. 11; 106, art. 62; 108, art. 48; en sentido parecido, 508, DA única, 509, art. 48).

21. Tampoco presentan una regulación uniforme los pasos a seguir en el caso de que no se alcance un acuerdo ante la comisión paritaria.

21.1. Así, la falta de acuerdo en la comisión paritaria se resuelve en algunos convenios estableciendo el recurso a procedimientos extrajudiciales (121, art. 14; 123, CA; 137, art. 34; 139, cláusula de descuelgue; 145, art. 70; 146, art. 21; 153, art. 41; 155, 156, art. 35; 157, art. 11; art. 41; 169, art. 14; 118, DT 3.^a; 120, art. 40; 171, DF 2.^a; 174, DF; 192, art. 46; 218, CA 1.^a; 228, CA 4.^a; 256, art. 14; 219, art. 42; 266, art. 5; 272, DA 1.^a; 275, DA 2.^a;

294, art. 96; 281, DA II; 290, art. 29; 419, art. 41; 447, art. 16; 456, art. 49; 458, art. 8; 485, art. 56; 488, art. 57; 490, CT; 493, art. 73; 498, art. 60; 506, art. 15; 511, art. 13; 513, CF 2.^a; 514, anexo II; 300, art. 15; 318, art. 30; 333, art. 23; 347, art. 30; 365, art. 31; 3085, art. 62); un recurso que puede tener lugar también por remisión de la propia CP, cuando las partes no alcancen acuerdo, pero sin haber desplegado aquélla facultades decisorias (135, D6.^a; 260, art. 12; 288, art. 17).

21.2. En otras ocasiones, el desacuerdo en el seno de la comisión paritaria da entrada a la órganos jurisdiccionales.

- a) Es claro en algunos convenios donde se efectúa una remisión a la jurisdicción social (146, art. 21; 148, art. 42; 179, art. 26; 201, DA 1.^a; 446, art. 34; 486, DA 3.^a). La llamada a la posible intervención de la jurisdicción social plantea la duda de su admisibilidad. Y es que no se olvide que se está en el terreno de un conflicto de intereses, los cuales están excluidos de la eventual intervención de tales órganos. En este sentido, si el convenio prevé las condiciones bajo las cuales cabe proceder al descuelgue, y surge un conflicto sobre si en la empresa concurren o no las causas que legitiman el llevarlo a cabo, parece que la intervención jurisdiccional sería admisible. Nótese que la actividad a desplegar, en este caso, consiste en determinar si concurre o no una determinada causa justificativa, actuación muy similar a la que los tribunales llevan a cabo para valorar la procedencia de los despidos económicos. Por el contrario, respecto a la fijación del nuevo régimen salarial, la intervención de la jurisdicción se presenta como inadmisibile, pues se le estarían atribuyendo unas funciones normativas que no le corresponden.
- b) En otros casos, (276, art. 39), la referencia a que las partes se someterán al «tribunal laboral que corresponda», siembra la duda sobre si se está refiriendo a los órganos jurisdiccionales sociales o a los órganos de solución extrajudicial que adoptan el nombre de tribunal, como en la comunidad en la que radica la provincia afectada por este convenio —Tarragona—.

2.2. Aspectos obligacionales

22. La regulación convencional del procedimiento de descuelgue, se acaba de ver, puede adscribirse al contenido normativo del convenio, pues se dirige a marcar los pasos que deben seguir las empresas que deseen acometerse al mismo. Esa misma regulación, al tiempo, puede incorporar compromisos que asumen los firmantes y que ellos deberán cumplir luego, a través de sus representantes en la comisión paritaria.

22.1. Y no se trata simplemente de que esté prevista alguna intervención de la mencionada Comisión en alguno de los sentidos antes indicados, sino que, en ocasiones, se llega incluso a regular su funcionamiento. Así, resulta común que el convenio fije los plazos en que aquélla debe resolver; o, en algún caso, que establezca un concreto régimen de mayorías para la adopción de los acuerdos en su seno (203, art. 34, que exige mayoría absoluta; 295, art. 67, donde se prevé la adopción por mayoría de 2/3; 285, anexo, donde se fija una mayoría del 75 %; 148, art. 27, 182, DF, 189, art. 34 y 191, art. 18, donde se requiere la unanimidad para la adopción del acuerdo). Esta parte de la regulación tal vez deba insertarse en el contenido obligacional del convenio colectivo.

22.2. Una adscripción más clara al contenido obligacional presentan aquellas cláusulas en las que se recogen declaraciones de intenciones que preceden a la regulación: *«Las partes manifiestan que, en el fondo de las previsiones de la presente disposición, subyace la intención de preservar el nivel de empleo de las empresas y la viabilidad de las mismas, sin perjuicio de las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada una de ellas»* (1, art. 46), que como mera declaración no genera ninguna obligación, ni siquiera entre las partes firmantes del convenio colectivo.

22.3. Otras cláusulas obligacionales, donde sí se asumen compromisos más concretos, son aquéllas que remiten a la comisión paritaria la obligación de reglamentar el procedimiento de actuación en esta materia conforme a las bases que establecen (275, DA 2.^a); o se le encarga el establecimiento del procedimiento, control, garantías y cautelas oportunas del descuelgue (426, DA 4.^a; 429, art. 19; 450, art. 28; 457, art. 33; 482, art. 40).

3. REPERCUSIÓN EN PRECIOS DE LAS MEJORAS ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO

23. Al hilo de los aspectos retributivos del convenio, interesa llamar la atención sobre otras cláusulas, presentes en distintos convenios, de naturaleza «económica». Se trata de ciertas cláusulas en las que se establece la repercusión en precios de las mejoras pactadas.

23.1. Un ejemplo podría ser el presente en el convenio 473, art. 41: *«Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios. La comisión paritaria del Convenio establecida en el artículo 31 será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo»*, o el del convenio 423, art. 33, donde se establece *«Los componentes de la Comisión Negociadora reconocen y hacen constar que, dadas las circunstancias especiales de las Industrias, sujetas sus tarifas a disposiciones oficiales, consideran que la aplicación de los aumentos*

que representan los acuerdos de este convenio habrán de repercutir en el precio del metro cúbico del agua, mediante modificación de tarifas por las empresas afectadas que lo soliciten». En todo caso, no se trata de ejemplos aislados, pues cláusulas similares aparecen también en otros convenios (26, art. 74; 28, art. 54; 54, art. 37; 55, art. 33; 56, art. 27; 58, art. 58; 59, DA 1.^a; 62, anexo 1; 65, DF —los precios repercutibles y el pacto de repercusión y competencia desleal será elaborado y aprobado por la comisión paritaria—; 66, art. 42; 95, DA 2.^a; 234, art. 40; 243, art. 45; 250, art. 11; 235, DA 4.^a; 240, DA 2.^a; 241, art. 5; 251, art. 26). En ocasiones, incluso, se prevé que la no repercusión en precios de las mejoras tendrá la consideración de competencia desleal: 26, art. 74; 28, art. 54; 54, arts. 37 y 38; 55, art. 33; 58, art. 58; 62, anexo 1.

23.2. Pues bien, estas cláusulas, en la medida en que tienen como destinatarias a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, deberían reputarse normativas; cuestión distinta sería la de su eventual impugnación por resultar lesivas a intereses de terceros.

Capítulo XII

EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y JUBILACIÓN

Luis Enrique NORES TORRES

1. El texto estatutario destina los artículos 49 y ss. a la regulación de la materia extintiva. Este conjunto de previsiones, habitualmente, ha sido considerado como derecho imperativo absoluto, lo que impediría la incidencia de la negociación colectiva.

2. No obstante, la consideración anterior debe ser matizada, pues no todos los preceptos relacionados con la materia en cuestión tienen dicha naturaleza, lo que determina la apertura de un espacio hábil para el desarrollo de la acción convencional. En este sentido, cabe citar las posibilidades reconocidas al convenio colectivo de forma expresa por la legislación en lo relativo, por ejemplo, a los requisitos formales del despido disciplinario —artículo 55 ET— o en lo relacionado con el preaviso de la denuncia del contrato o de la dimisión, según el artículo 49 ET. Tales referencias no agotan el papel de la autonomía colectiva en este terreno, pues la misma puede desempeñar un papel importante a la hora de concretar el significado de ciertas causas extintivas, de fijar requisitos formales o procedimentales, o alterar el régimen de efectos, estableciendo, por ejemplo, indemnizaciones adicionales a las previstas en el texto estatutario.

2.1. Las referencias anteriores hacen pensar que, por lo general, en tales casos nos movemos en el terreno de lo normativo, pues los destinatarios de las cláusulas cuyo contenido se encuentra en línea con lo anteriormente señalado son las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

2.2. Con todo, resulta posible encontrar previsiones convencionales, relacionadas con la extinción del contrato, en general, o, más en particular, con la jubilación, que no tienen como destinatarios a tales sujetos, sino a

los propios firmantes del convenio; la conclusión sobre la naturaleza de dichas cláusulas, en consecuencia, es diversa de la recién indicada, debiéndose predicar el carácter obligacional de las mismas.

1. EXTINCIÓN

3. En el caso de la extinción del contrato, tales cláusulas ciertamente no resultan muy comunes; con todo, la labor de detección no resulta infructuosa.

1.1. Declaración de intenciones

4. Así, de entrada, cabe citar ciertas cláusulas que se hacen eco del problema que supone el absentismo y la necesidad de reducirlo (233, DA 3.^a; 248, art. 47; 251, art. 28), traídas a esta sede en la medida en que dicha circunstancia puede ser determinante de la extinción del contrato de trabajo. En todo caso, tales cláusulas no dejan de constituir mera retórica, en cuanto no generan derechos u obligaciones para las partes firmantes ni para los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

5. Otras cláusulas, en cambio, se mueven en un terreno más difuso entre la mera declaración de intenciones y la asunción de compromisos expresos. Así, por ejemplo, cuando se establece que *«ambas partes acuerdan la necesidad de colaborar en todos aquellos campos que ayuden a las empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada, para que superen dicha situación»* (90, art. 71). Obviamente, se trata de una cláusula obligacional, pues recae sobre los firmantes del convenio ese deber de colaboración; no obstante, la falta de concreción en el compromiso asumido determina que resulte difícil imaginar que una parte pueda requerir a la otra una actuación específica, de ahí su inclusión en este apartado sobre meras declaraciones de intenciones (en este caso, a colaborar) y no en el siguiente sobre compromisos expresos.

1.2. Compromisos expresos de las partes firmantes

6. En segundo lugar, también se han detectado cláusulas por las que las partes asumen compromisos expresos de actuar en un determinado sentido o desarrollar una específica acción.

6.1. La mayoría de estas cláusulas está relacionada con la elaboración de los finiquitos.

En este sentido, el convenio 1, art. 20, prevé que «*las partes firmantes editarán los recibos de finiquito —según el modelo aprobado en convenio colectivo— y proveerán de ejemplares a todas las organizaciones patronales y sindicales provinciales*»; el 33, art. 18, dispone que «*los recibos de finiquito serán expedidos por la organización empresarial firmante del convenio*», añadiendo que la organización empresarial comunicará semanalmente a los sindicatos firmantes del convenio cuantos preavisos se expidan, así como que facilitará a las empresas los modelos de recibo de finiquito; en esta línea se encuentra también el 233, art. 1. Una regulación parecida, en la que se establece un modelo de finiquito de uso obligatorio facilitado por la organización empresarial firmante del convenio y que, generalmente, debe ir sellado y ser registrado por la misma, aparece en los convenios siguientes: 215, art. 20; 234, art. 18; 235, art. 87; 236, art. 91; 237, art. 49; 238, art. 10; 239, art. 18; 240, art. 43; 242, art. 32; 243, art. 36; 244, art. 16; 245, DA 2.^a; 248, art. 65; 249, art. 41; 251, art. 8; 251, art. 19; 252, art. 21; 333, art. 26. Igualmente, cabe mencionar el convenio 293, art. 48, pues establece un compromiso similar, pero en relación con un libro de finiquitos que facilitará la asociación empresarial, disponiendo, por otra parte, que el libro en cuestión será sellado por la delegación territorial de trabajo algo que no parece estar entre en las competencias de los firmantes. Finalmente, merece destacarse que en otras ocasiones, la elaboración del modelo se encomienda a la comisión paritaria (18, art. 31; 138, art. 24; 139, art. 26).

Pues bien, en todos estos casos, dado que la obligación de desarrollar las concretas acciones de expedir, redactar, etc. recae sobre los propios sujetos firmantes, directamente o a través de la comisión paritaria, no cabe duda de que nos encontramos ante cláusulas pertenecientes al terreno de lo obligacional.

6.2. Los compromisos expresos relacionados con el finiquito asumidos por los firmantes, siendo los más numerosos, no son los únicos. En este sentido, algún convenio recoge el compromiso de tales sujetos «*a desarrollar un régimen disciplinario*» (161, art. 31), claramente inscribible en la esfera obligacional, ya que tiene como destinatarios precisamente a los firmantes.

1.3. Atribuciones a la comisión paritaria

7. Finalmente, y sin perjuicio de lo establecido en su concreta sede de análisis, deben mencionarse ciertas atribuciones que los convenios analizados efectúan en favor de la comisión paritaria en la materia extintiva, pues, en general, pueden reconducirse al contenido obligacional del convenio.

8. Así, en primer lugar, estarían ciertas funciones que pueden calificarse de control.

En este sentido, por ejemplo, cuando se le asigna el seguimiento del absentismo (247, DA 3.^a).

Otras veces, se plantean mayores dudas. Así sucede cuando se establece la obligación de informar a la comisión paritaria de los despidos que se produzcan, pero sin que se concrete quién hace esa información y sin que, por supuesto, se establezcan consecuencias para el empresario concreto que ha despedido si la misma no se produce (280, art. 35). Pues bien, si la obligación de informar recayese sobre el propio empresario que despide, tal obligación habría que adscribirla al contenido normativo, como cualquier otro requisito procedimental que para llevar a cabo una extinción impusiera el convenio colectivo sobre el mencionado sujeto; si, diversamente, recayera sobre la asociación empresarial firmante, habría que remitirlo al contenido obligacional.

9. Más allá del mero control se encuentra la cláusula que, en relación con el despido colectivo, dispone que *«En el supuesto de falta de acuerdo será la comisión paritaria la que determine en función de los datos y la documentación que le sea presentada y lo que requieran y previa audiencia de las partes»* (148, DF 2.^a).

9.1. El significado de la cláusula es similar al de aquéllas que regulan el descuelgue salarial, por lo que al análisis de las mismas cabe remitirse: la obligación de la empresa, ante el desacuerdo, de dirigirse a la comisión paritaria pertenecería a la esfera de lo normativo. En todo caso, nótese que, desde cierta perspectiva, en cierto modo, este tipo de cláusulas vienen a regular la paz social, pues tratan de resolver el conflicto que puede existir en una empresa.

9.2. Una cuestión adicional que plantea esta cláusula es la de su admisibilidad; pues bien, ello depende de la lectura que se haga de la misma: si lo que se pretende es que la comisión paritaria pueda resolver la falta de acuerdo en período de consultas, de manera que lo que en dicha sede se pacte equivalga al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores previsto en el artículo 51 ET, que requiere la homologación de la autoridad laboral, no hay ningún problema; de hecho, el propio artículo 85 ET apoya dicha posibilidad, cuando prevé que los convenios colectivos establezcan procedimientos para resolver las discrepancias surgidas durante el período de consultas. Ahora bien, si la cláusula seleccionada persigue sustraer las competencias de la autoridad laboral en esta materia, eliminando el mínimo control previsto por el artículo 51.5 ET para los acuerdos extintivos, parece que deberá sostenerse su ilegalidad.

2. JUBILACIÓN

10. Más numerosas son las cláusulas obligacionales relacionadas de forma específica con la jubilación.

2.1. Declaración de intenciones

11. En primer lugar, un buen número de estas cláusulas recogen meras declaraciones de intenciones de las partes firmantes.

11.1. Así, por ejemplo, cuando tales sujetos manifiestan su valoración positiva sobre la jubilación a una determinada edad. «*Las partes firmantes son conscientes de los favorables efectos que sobre la creación de empleo puede representar el sistema especial de jubilación a los 64 años previsto en el RD 1194/1985, que se aplicará en sus propios términos por acuerdo entre empresa y trabajador*» (31, art. 25.); en sentido parecido, «*...las partes estiman como positivo... la aplicación de la jubilación a los 64 años*» (34, art. 9; en términos similares, 52, art. 33; 262, art. 10, donde las partes declaran el interés general de la jubilación anticipada y el contrato de relevo y de sustitución, pero sin mayores compromisos; 320, art. 24, disp. 6.^a).

11.2. En otras ocasiones, se recogen declaraciones sobre la jubilación a los 64 años, reconociendo las partes que quieren darle la mayor eficacia, pero siempre que exista acuerdo entre empresario y trabajador, por lo que, en realidad, la declaración tampoco implica obligación jurídica alguna (215, art. 21).

11.3. También se mueve en este terreno, la cláusula por la que se establece que «*Los empresarios entienden y defienden los argumentos éticos y morales de la petición de los trabajadores, al solicitar de los organismos oficiales del Estado, la jubilación a los sesenta años, para evitar la eternización en la vida laboral y promocionar la creación de puestos de trabajo*» (320, art. 249). Tal vez subyace en la misma un compromiso de las asociaciones firmantes, y en cuanto tal de carácter obligacional, relativo a dirigirse a los poderes públicos en el sentido indicado.

2.2. Recomendaciones

12. En segundo lugar, deben mencionarse ciertas cláusulas por las que las partes incluyen determinadas recomendaciones relacionadas con la jubilación.

12.1. En este sentido, por ejemplo, cuando se establece que «*se recomienda a todas las empresas y trabajadores afectados por el convenio la utilización del mecanismo legal y voluntario que se establece en el RD 1194/1985, de 17 de julio*» (320, art. 24, disp. 6.^a). Claramente, los destinatarios de la misma son las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, si bien no se impone sobre los mismos ningún derecho u obligación; con todo, se podría entender que, implícitamente, los firmantes asumen el compromiso de favorecer el recurso a la institución señalada, algo que entraría en la esfera de lo obligacional.

12.2. Algo similar sucede en el caso del convenio 218, art. 29, donde se recomienda la jubilación a los 64 años y se incluye una declaración más amplia en la que las empresas se comprometen facilitar la jubilación a los 60 años, pues también podría implicar un cierto deber de influencia de los sujetos firmantes respecto los destinatarios del convenio que tendría un carácter obligacional.

2.3. Deberes de influencia

13. Algunos convenios recogen de forma más clara deberes de influencia que asumen los firmantes del convenio, comprometiéndose tales sujetos a favorecer o recomendar la jubilación a los 64 años y obligándose a influir en las empresas y trabajadores afectados.

13.1. Así, por ejemplo, se dispone que «*las partes firmantes recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio, la utilización de este mecanismo...*» (34, art. 9); o que «*las partes firmantes de este convenio... instan a empresarios y trabajadores...*» a la celebración de pactos en relación con la jubilación voluntaria a partir de los 64 años (36, art. 10). En términos similares el 437, DA 2.^a, respecto la jubilación flexible; el 481, art. 47, en relación con la jubilación a los 65, la anticipada y la flexible. En todos estos casos, teniendo en cuenta que el deber de influencia lo asumen los firmantes, debe entenderse que las cláusulas tienen una naturaleza obligacional.

13.2. La misma conclusión se puede sostener en el caso en que el deber de influencia debe dirigirse hacia los poderes públicos, como cuando se pacta «*Instar al Gobierno para que adelante la edad de jubilación en el sector de la construcción*» (235, DA 1.^a; 248, DA 2.^a).

2.4. Compromisos expresos de las partes firmantes

14. En cuarto lugar, no resultan extraños compromisos expresos de diverso contenido que asumen las partes firmantes del convenio.

14.1. Así, por ejemplo, en orden a alcanzar acuerdos para evitar la obligación de asegurar los premios de jubilación (39, DA 2.^a); a promover un plan de pensiones (296, D6.^a); a «*proseguir la adaptación de los compromisos por pensiones previstos en la Ley 8/1987, de 8 de junio, Reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, de acuerdo con la modificación introducida en la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Jefatura del Estado de Medidas de reforma del Sistema Financiero*» (355, DA 2.^a). Todos estos compromisos, en atención a los sujetos que los asumen, tienen un carácter obligacional.

14.2. Esta naturaleza debe predicarse, por idénticas razones, de la cláusula por la que se establece que «*Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo —jubilación a los 64, jubilación parcial y contrato de relevo— las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta las cifras de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica*» (403, art. 9.1)

2.5. Compromisos expresos de las partes firmantes en orden a la creación de comisiones

15. Un conjunto de estos compromisos adquiridos por las partes firmantes consiste en la creación de una comisión de estudio o análisis sobre aspectos diversos, como, por ejemplo, el análisis y gestión de la implantación de la jubilación a los 60 años (238, DA 2.^a); el estudio de una indemnización por constancia a la que se accede tras la jubilación en función del tiempo de vinculación previo; o para el estudio del premio de jubilación y sus efectos (255, art. 31). Los sujetos llamados a crear las mencionadas comisiones son los propios firmantes, por lo que las cláusulas reseñadas participan del carácter obligacional.

2.6. Atribuciones a la comisión paritaria

16. Finalmente, deben mencionarse ciertas cláusulas por las que se le asignan a la comisión paritaria distintos cometidos, que también podrán insertarse en el ámbito obligacional del convenio.

16.1. En algunos casos, tales funciones son de ajuste o actualización. Es el caso, por ejemplo, de las cláusulas convencionales que prevén, en relación con la compensación económica vitalicia por jubilación, la posibilidad de ajustar las previsiones en el caso de que se modificase el sistema vigente de cálculo de las pensiones (199, art. 57; 200, art. 66); o, aquellas otras que, en el caso de un premio de vinculación al llegar a la jubilación, establecen que «*Las organizaciones firmantes declaran que este artículo no tiene carácter de compromiso por pensión a que hace referencia el RD 1588/99. Si fuera necesario, la comisión paritaria adecuará la redacción del artículo a la referida exclusión*» (343, art. 16; 358, art. 26).

16.2. En otros casos, las funciones asignadas a la comisión paritaria son de control o seguimiento, por ejemplo, de la jubilación anticipada (147, art. 30).

Capítulo XIII

CLÁUSULAS DE EMPLEO

Belén CARDONA RUBERT

El fomento del empleo, a pesar de estar reservado por el ordenamiento, principalmente, a los poderes públicos, encuentra en la negociación colectiva un cauce idóneo para complementar y concretar las actuaciones de aquellos en materia de empleo. La negociación colectiva, vía art. 85.1 puede servir para introducir cláusulas o pactos de empleo, es así que el legislador abre la puerta a la negociación colectiva para que junto a la regulación de instituciones jurídicas colateralmente intercomunicadas con la Política de Empleo (movilidad, salario, vacaciones...) se introduzcan, también, en los convenios las denominadas cláusulas de empleo.

A pesar del protagonismo que desde diversas instancias se ha querido conferir a la negociación colectiva en el fomento del empleo (entre otros, lo vienen reconociendo los agentes sociales en los diversos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de los últimos años: 2002 y 2003), las cláusulas de empleo siguen sin ser frecuentes, al menos, con carácter general en los convenios supraempresariales encontrando, sin embargo, mayor acogida en los convenios empresariales y, particularmente, en los denominados extraestatutarios.

Por otra parte, quizás su escasa utilización haya obedecido, entre otros motivos, a las dudas que planean sobre su eficacia jurídica, sobre su carácter obligacional o normativo, y a los problemas derivados de la inexigibilidad judicial de su cumplimiento. Sobre este último aspecto han tenido ocasión de manifestarse nuestros tribunales en distintas ocasiones así lo han hecho, por ejemplo, al señalar que el convenio colectivo carece de aptitud para crear obligaciones a cargo del empresario que afecten a personas que no son parte en la negociación (STS de 28 de octubre de 1996, Ar. 7797),

regular exclusiones, preferencias o reservas en materia de contratación vía art. 17.2 ET (STS de 21 de julio de 1994, Ar. 5465).

El carácter polivalente y multidireccional de las cláusulas de empleo hace difícil su clasificación, no obstante, se ha pensado seguir la siguiente:

1. **Cláusulas que introducen compromisos genéricos sobre promoción de políticas activas de empleo.**
2. **Cláusulas que introducen mecanismos para el control y seguimiento del empleo.**
3. **Cláusulas referidas a la promoción de la contratación estable y sobre la utilización de las diversas modalidades contractuales.**
4. **Cláusulas conectadas con el reparto de empleo.**
5. **Cláusulas para la promoción del empleo entre las personas pertenecientes a determinados colectivos vulnerables: promoción de la igualdad de oportunidades en y para el empleo.**
6. **Cláusulas vinculadas al tema de la intermediación entre oferta y demanda de trabajo y subcontratación.**

1. CLÁUSULAS QUE INTRODUCEN COMPROMISOS GENÉRICOS SOBRE LA PROMOCIÓN DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Son las cláusulas probablemente más frecuentes con carácter general y, en particular, en los convenios sectoriales de ámbito estatal. Se trata de compromisos genéricos que los firmantes del convenio suscriben para promocionar las políticas activas de empleo y que, en la mayoría de los casos, adoptan la forma de declaraciones de intenciones, como por ejemplo, en 198 (art. 75) «las partes firmantes son conscientes del problema del desempleo existente y de la necesidad y de la posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sectorial y de empresa, sanas, estables, crecientes...»

Se trata de declaraciones de intenciones que introducen la formulación de medidas concretas que, en ocasiones, constituyen reiteraciones del tenor de las normas (298, art. 34) pero, en otros, suponen auténticas manifestaciones de políticas activas de empleo que los firmantes proponen y suscriben el compromiso de llevar a la práctica, es el caso del (200, art. 11) y del convenio citado anteriormente (198), cuyo art. 78, supone un despliegue de la capacidad reguladora de los convenios en esta materia. Se podrá cuestionar la mayor o menor eficacia de cada una de las medidas propuestas pero, sin duda, son compromisos adquiridos por las partes.

No se puede predicar de todas las medidas el carácter obligacional, pues se intercalan con otras que tienen carácter normativo. Así, ejemplo de medida activa de empleo de carácter normativo, pues proyecta su eficacia so-

bre las relaciones individuales, sería el art. 78.3 (198) «el fraude de Ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido»; sin embargo, tendría carácter obligatorio lo previsto en el art. 78.5 del mismo convenio, según el cual «con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este convenio» o, por ejemplo, el acuerdo sobre la creación de una Comisión paritaria de igualdad de oportunidades y empleo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector que partiendo de un análisis de la realidad sectorial en dichas materias, trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades (art. 78.8).

2. CLÁUSULAS QUE INTRODUCEN MECANISMOS PARA EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL EMPLEO

Se trata de cláusulas en las que las partes asumen el compromiso de revisar el comportamiento del empleo en el ámbito del convenio y, en consecuencia, la naturaleza de estas cláusulas es obligacional, pues se proyecta hacia los firmantes.

Para la materialización de dicho compromiso es habitual prever la constitución de comisiones de estudio y análisis del empleo. Pueden citarse como ejemplos: 134 (disposición transitoria), comisión para estudiar la regulación del contrato de fijo discontinuo y la estabilidad en el empleo en el sector; 205 (cláusula transitoria), se crea una comisión técnica de trabajo que estudiará, entre otros, los temas relativos a contratación, fijos discontinuos y otros y, también, en el mismo convenio (cláusula adicional octava), creación de una comisión técnica de estudio de la problemática sobre la contratación, integrada por ambas partes; 142 (disposición transitoria segunda).

También, resulta relativamente frecuente la atribución a la comisión paritaria de funciones relativas al estudio y a la evaluación en materia de empleo. Así: 206 (art. 36), por la que se atribuye a la comisión paritaria el estudio de la evolución del empleo en el sector, fijando reuniones trimestrales, en las que las partes deberán aportar todos los datos disponibles. También, 305 (art. 19), por el que las partes firmantes del convenio, a través de la Comisión Mixta, se comprometen a llevar a efecto un examen conjunto de la situación del mercado de trabajo, con la formulación de propuestas encaminadas a favorecer la creación de empleo y para la formación de jóvenes

trabajadores. O la previsión de constitución de un Grupo de Trabajo, en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio, destinado a asumir, entre otras, funciones de: seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en el sector; vigilancia del cumplimiento de las previsiones contenidas en el capítulo del convenio dedicadas a la promoción del empleo; preparación y elaboración de estudios que sirvan para futuras medidas de fomento del empleo en el sector que puedan incorporarse al convenio, etc (200, art. 12).

En otros convenios el compromiso de las partes se circunscribe al análisis y estudio anual del comportamiento del empleo en el sector, sin el recurso expreso a la constitución de comisiones, aunque indicando que se utilizará a estos efectos los medios de información y seguimiento habituales. Es el caso de 299 (art. 50), en el que, además, se concreta qué elementos serán objeto de análisis: producción realizada, evolución de la contratación y modalidades utilizadas, subcontratación realizada y utilización de empresas de trabajo temporal, durante el año anterior y de las previsiones para el año presente. También, en similares términos: 300 (art. 66).

3. CLÁUSULAS REFERIDAS A LA PROMOCIÓN DE LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y SOBRE LA UTILIZACIÓN DE LAS DIVERSAS MODALIDADES CONTRACTUALES

En cuanto a este tipo de cláusulas son frecuentes las declaraciones de intenciones de las partes firmantes, expresando la voluntad conjunta de potenciar el mantenimiento y creación del empleo estable, de los que difícilmente se desprenden obligaciones concretas para las partes y en las que resulta harto difícil encontrar compromisos expresos, como la obtención de índices o porcentajes de empleo.

3.1. **Declaraciones de intenciones a modo de deberes de influencia**

De este tipo son las declaraciones de intenciones que tienen como objeto el mantenimiento y promoción del empleo estable. Se trata de cláusulas que incluyen auténticas declaraciones de intenciones, con una cuidada elección del léxico que se emplea para acotar el compromiso. Es frecuente la utilización de palabras o expresiones como: pronunciarse sobre la conveniencia, apostar, procurar, etc, expresivas de la escasa o nula voluntad de las partes de configurar el compromiso como realmente vinculante. Con independencia de este hecho, de todos ellos y en atención a los sujetos a los que se dirigen o entre los que se subscriben los compromisos es posible señalar su carácter obligacional.

3.1.1. *Declaraciones de intenciones destinadas a la promoción de la contratación estable*

Así: 324 (art. 35), en el que las partes se pronuncian sobre la conveniencia de que las nuevas contrataciones se realicen por tiempo indefinido, sin excluir la utilización de otras posibilidades, mostrándose comprensivo con la suscripción de otro tipo de contratos, «sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido». También son de este tipo: 155 (art. 12.a) o 153 (art. 12.a) por el que las partes firmantes apuestan por un incremento de la contratación indefinida si bien es posible reconocer en éstas últimas un cierto contenido normativo, pues cuando las declaraciones de intenciones de las partes surtan efecto serán las empresas afectadas por el convenio quienes procederán, «en la medida de lo posible», a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada, incluidos los formativos o nueva contratación indefinida.

3.1.2. *Declaraciones de intenciones destinadas al mantenimiento del empleo*

En 142 (disposición transitoria primera), compromiso de las partes de procurar, en lo posible, la estabilidad en los puestos de trabajo actuales. También de este tipo, aunque incluyendo un nivel de compromiso más intenso, 200 (art. 11), declaración de intenciones por la que las partes expresan su deseo de dejar constancia expresa de que descartan, en todo caso, cualquier posibilidad de sustitución de trabajadores ya consolidados en la empresa por nuevos trabajadores, si se hace con el exclusivo objeto de obtener una supuesta reducción de costes y que, en consecuencia, se opondrán en la medida que lo permitan sus competencias, a cualquier acción que se oriente en tal sentido.

3.2. **Recomendaciones**

Son habituales las cláusulas que, a modo de recordatorio, indican la posibilidad para las contrataciones que se celebren en el ámbito territorial de los convenios de acogerse a las ayudas previstas en los planes de empleo correspondientes. Es de este tipo 408 (disposición adicional segunda), en el que se recuerda que pueden acogerse a dichas ayudas todas la contrataciones «que se lleven a cabo para la creación neta de empleo, la transformación de los contratos de duración determinada a indefinidos, la iniciativa de formación con prácticas de trabajo, así como los Programas de Formación Profesional Ocupacional».

También, de este tipo: 396 (art. 9); 301 (art. 43); 150 (art. 29), 408 (disposición adicional primera), en los que simplemente se reitera que la conversión de contratos temporales en indefinidos se someterá al régimen legal previsto para los contratos de fomento de la contratación indefinida.

En todas estas cláusulas es posible señalar su carácter normativo pues, más allá de consideraciones sobre su operatividad como mecanismos promocionales del empleo, se dirigen a los sujetos incluidos en el ámbito funcional y territorial del convenio, no a sus firmantes.

En algunas de ellas es posible identificar su carácter híbrido o, mejor dicho, en ellas se identifican compromisos de los dos tipos: normativo y obligacional. Es el caso de 191 (art. 22), en el que tras establecer el compromiso de las partes de informar/divulgar a empresarios y trabajadores, sobre los incentivos para la contratación indefinida, para favorecer el incremento de trabajadores fijos en las empresas del sector (carácter obligacional), se recuerda a los individuos del ámbito de aplicación del convenio que la conversión de los contratos temporales en indefinidos se beneficiará de los incentivos previstos en los programas de empleo de su ámbito territorial (normativo).

3.3. Compromisos expresos de las partes

Con respecto a este tipo de cláusulas, aunque en número inferior, se encuentran algunos ejemplos.

Bajo este epígrafe encuentran cabida tanto, aquellos compromisos que se establecen y se asumen directamente entre los firmantes y aquellos otros que aunque se proyectan sobre las empresas, subyace en ellos un compromiso previo de las partes en el mismo sentido. La sustancia es la misma, tanto en unas como en otras, lo que dificulta la diferenciación entre normativas y obligacionales, pero atendiendo al criterio de los sujetos a los que se proyecta, en unas es posible identificar el carácter normativo y en otras el obligacional.

3.3.1. Compromisos de mantenimiento de empleo

Según dicho criterio, pueden señalarse como cláusulas con carácter normativo, las que incluyen compromisos para mantener niveles precisos de empleo. Es el caso de 145 (art. 59), en el que se manifiesta la intención de las empresas de mantener índices precisos de empleo, para lo que se toman como referencia los promedios de un año concreto y se adquiere el compromiso para el período de vigencia del convenio. También, 305 (art. 19) que establece el compromiso para las empresas de más de 20 trabajadores de obtener un nivel de empleo fijo del 80%.

3.3.2. *Compromisos de conversión en indefinidos*

También de manera más concreta, compromisos de convertir en indefinidos el máximo número posible de contratos temporales y, como mínimo, el 25% de los trabajadores contratados durante la vigencia del convenio (140, art. 29). Resulta interesante 305 (art. 19), pues fija un plazo (de 3 años) para que los trabajadores temporales contratados bajo modalidades contractuales temporales, en futuro se transformen en indefinidos. Y refiriéndose únicamente a los contratos eventuales por circunstancias de la producción, 404 (art. 20) que prevé una vez agotada su duración máxima y siempre que persistan las causas que los motivaron, su conversión en indefinidos.

3.3.3. *Limitación de utilización de contratos temporales*

Otras de las medidas para el fomento del empleo estable consiste en la limitación en la utilización de contratos temporales. Se trata de compromisos concretos cuantificables de limitación de la contratación bajo modalidades temporales.

Compromisos que pueden fijarse estableciendo un número máximo de trabajadores temporales por plantilla, así: 318 (art. 33), se limita la contratación temporal de la siguiente forma: un trabajador temporal por cada tramo de cuatro trabajadores y siempre que se ajuste a la legislación vigente. Se inserta esta limitación dentro del compromiso general de fomentar el empleo estable indefinido. Los compromisos, a veces, se fijan en porcentajes, así: 319 (art. 51), compromiso de mantener el 80% de la plantilla habitual con contratos de duración indefinida. Compromiso que se liga a la posibilidad de utilización restringida de los servicios de las ETT, de la siguiente manera, sólo aquellas empresas que cumplan el porcentaje de estabilidad pueden hacer uso de ETT y, sólo en situaciones determinadas en la propia cláusula del convenio. También, 299 (art. 46), que no supere el 20% de la plantilla fija de la empresa. Interesante es 145 (disposición adicional sexta), en el que dentro del cómputo del porcentaje máximo de trabajadores temporales se incluyen los contratos de ETTS. Limitación en cuanto al número de contratos permitidos bajo esta modalidad: 142 (art. 28), la contratación de trabajadores a tiempo parcial no podrá superar el 15% de la plantilla de fijos en jornada normal, en cómputo anual.

3.3.4. *Prohibición de la sustitución de trabajadores*

Para preservar el empleo se abre otro frente de actuación y es evitar que la sustitución de trabajadores conlleve la amortización de puestos de trabajo. Encontramos cláusulas como 402 (art. 25), que bajo el epígrafe «Medi-

das contra el paro» impone la obligación a los empresarios de cubrir las vacantes producidas por trabajadores cuyos contratos hayan sido suspendidos temporalmente y con reserva automática de puesto de trabajo, por otros de idéntica cualificación profesional al del trabajador sustituido y que reúna las condiciones de idoneidad para ocupar dicho puesto de trabajo. También, 404 (art. 25). No es contenido obligacional porque se proyecta el deber sobre el empresario afectado. Ni en el caso de la jubilación anticipada, cuando se prevé el compromiso de las empresas cuando se jubile un trabajador anticipadamente, de sustituirlo en las condiciones previstas en la norma, así: 141 (art. 38); ni siquiera cuando dicha obligación se perfila más, estableciendo la obligación de sustituir definiendo el perfil del contratado y modalidad contractual, «por persona perceptora de desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido» (299, art. 40). Previamente al cumplimiento de dicha obligación será necesario el acuerdo entre empresa y personal, de no existir el mismo se solicitará la mediación de la comisión paritaria. 301 (art. 73), similar al anterior pero sin prever el carácter consensuado ni la intervención de la comisión paritaria.

3.3.5. *Compromisos sobre determinadas modalidades contractuales temporales*

3.3.5.1. Ampliación de la duración de las modalidades contractuales

Mientras que, sin embargo, es posible señalar el carácter obligacional de cláusulas en las que las partes adquieren el compromiso, en relación a determinadas modalidades contractuales de carácter temporal, de ampliar su duración, en ocasiones, al máximo legal hasta agotarla. Es el caso de: 396 (art. 8) que en relación al contrato para la formación laboral y en atención «a las especiales necesidades de formación de los trabajadores del sector», las partes deciden ampliar la duración máxima del contrato hasta 3 años; o de 304 (art. 11), en relación a los eventuales.

No es posible, sin embargo, encontrar el carácter obligacional en declaraciones de intenciones como la de 299 (art. 46), en la que se presentan los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos como mecanismos que favorecen la inserción profesional, «posibilitando el trabajo de un número mayor de personas» y a la que no sigue ningún compromiso concreto.

3.3.5.2. En relación a los contratos eventuales

También carácter obligacional tienen las cláusulas mediante las que las partes, con respecto a determinadas modalidades contractuales temporales,

adquieren compromisos. Con respecto a los contratos eventuales: 137 (art. 30), 139 (art. 7); 299 (art. 46), en los que las partes declaran el propósito conjunto de fomentar la estabilidad en el empleo y en consecuencia las empresas afectadas se obligan a la conversión de trabajadores eventuales en fijos discontinuos, fijando la forma y las condiciones en las cuáles debe realizarse tal; o 156 (art. 7), en el que las partes negociadoras conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable, tenderán, en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa lo permiten, según el criterio de la dirección de la misma, a transformarlos en indefinidos.

Aunque estas cláusulas plantean esta medida como un compromiso de las partes en realidad se proyecta sobre las relaciones individuales y es cada uno de los empresarios el que adquiere el compromiso real. Por tanto, contenido normativo y sólo podría hallarse el contenido obligacional en la declaración de intenciones de las partes.

Son, sin embargo, obligacionales: 303 (art. 22), ya que las partes firmantes del convenio, en atención a las circunstancias del sector acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo, adaptándolo a las condiciones singulares del sector, en tanto persistan las actuales circunstancias del empleo y productividad. También en las genéricas proclamaciones de la igualdad de derechos de los trabajadores eventuales: 305 (art. 13); 148 (art. 12.b).

3.3.5.3. En relación a otras modalidades contractuales temporales

También se reconoce el contenido obligacional en cláusulas como 138 (disposición adicional tercera), en la que las partes se comprometen a promover, como medida de fomento del empleo, la formalización de contratos de relevo al objeto de sustituir trabajadores de edad avanzada por jóvenes trabajadores, lo que se efectuará en la forma que determine la Comisión paritaria. Esta cláusula incluye un compromiso en materia de empleo entre las partes sobre un aspecto concreto, aunque a simple nivel de promoción, y al tiempo garantiza su eficacia, atribuyendo a la comisión paritaria la función de resolver de qué manera debe realizarse. En principio hay motivos para pensar que estamos ante contenido obligacional. Prácticamente idéntico, 139 (disposición adicional tercera)

3.3.6. *Establecimiento de prioridades en la contratación*

Otras cláusulas de empleo son aquéllas que se dirigen a priorizar la contratación de los trabajadores que ya hubiesen formado parte de la empresa. Así, a favor de los contratados a tiempo parcial, cuando a través de diversos contratos de duración determinada hubieran agotado las prórrogas legales,

en el caso de que las empresas del convenio decidiesen realizar nuevas contrataciones a tiempo completo, gozarán de preferencia para acogerse a ellas 305 (art. 15.3); a favor de los eventuales o interinos que ya hubiesen prestado servicios con anterioridad en la empresa 306 (art. 6.2); también, similar, 153 (art. 12.a). Se trata de cláusulas de indudable carácter normativo.

Curiosas son las cláusulas de los convenios de notarías, por consagrar el fuerte corporativismo del sector, a través del establecimiento, por una parte, de un derecho de preferencia, es el caso de la cláusula del 176 (art. 10), en la que se establece un derecho de preferencia para la contratación referida a todo empleado que se halle en situación de desempleo por extinción de su relación laboral indefinida, por algunas de las causas previstas en el mismo convenio y cuando haya mantenido una relación laboral con un notario y otras circunstancias. Se determina también el régimen según el cual juega dicha preferencia; por otra, por la necesaria remisión a la Comisión Mixta cuando un notario quiera realizar una contratación de una persona extraña al Registro General de Empleados de Notarías, al objeto de ser informado de la existencia de empleados cesantes incluidos en dicho registro. La Comisión Mixta deberá registrar la entrada del documento que contenga la solicitud de información. En cualquier caso, y más allá de la curiosidad y a pesar de la intervención de la Comisión Mixta, estamos ante contenido normativo.

4. CLÁUSULAS CONECTADAS CON EL REPARTO DE EMPLEO

Entre las diversas políticas activas de empleo para el reparto de empleo destacan las dirigidas a evitar la implantación del pluriempleo, las destinadas a reducir o suprimir la utilización de horas extraordinarias y, de manera residual, las destinadas a descubrir y erradicar las prácticas de economía sumergida.

4.1. Pluriempleo

En esta materia resultan habituales las declaraciones de intenciones de las partes, en las que se reconoce el carácter obligacional. De este tipo, son: 407 (disposición adicional primera), que incluye una tibia declaración de intenciones de las partes «las partes firmantes de este convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general» y, siempre en la misma línea, introduce, en desarrollo de la misma, una serie de recomendaciones, por citar una: «a este efecto se considera necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estarlo ya en otra empresa». De este talante participa, también, 301 (art. 41) por el que las partes del convenio «acuerdan procurar evitar» el pluriempleo.

Pero más allá de estas declaraciones de intenciones, es difícil encontrar la suscripción de compromisos concretos, salvo cuando estos se diseñan como compromisos de empresa, pudiendo predicarse de estos últimos, con carácter general, el carácter normativo. Compromisos de diversa intensidad que oscilan desde la prohibición más absoluta del pluriempleo a graduaciones diversas, como en función de la actividad, del tipo de trabajador, etc.

Son ejemplo del primer tipo, es decir, de la prohibición absoluta de utilización del pluriempleo: 314 (art. 14), que se refiere al compromiso de las empresas, ante la grave situación de paro, con el objetivo de favorecer la creación de empleo, de no admitir en plantilla, ni proporcionar trabajo a trabajadores que se encuentren en activo en otra empresa; también, 308 (art. 57). En 356 (art. 30), se pretende dar mayor contundencia al compromiso señalando que la empresa está sujeta a prohibición expresa y a control de la vigilancia de la Inspección de Trabajo, 300 (disposición transitoria tercera).

Mientras que ejemplos de cláusulas que introducen prohibiciones parciales serían: —referidas sólo a determinadas actividades de la empresa, caso de 368 (art. 46), por la que las empresas se comprometen a no contratar personal con otro empleo, salvo en las tareas de administración y limpieza; —referidas al tipo de trabajador (tipo de vínculo contractual con la otra empresa) con excepciones relativas a la actividad. Esto último ocurre en determinados sectores, como el de las Artes Gráficas, en los que dadas sus características es frecuente que los trabajadores presten sus servicios para más de una empresa. Así, 403 (art. 6.4), se refiere a la prohibición de contratación de personal ligado a otra empresa como fijo o sin jornada especial; también al personal jubilado o retirado y se exceptúa al personal contratado a tiempo parcial que dadas su actividad y categoría profesional (dibujantes, personal técnico, personal comercial, etc.) preste trabajo, en jornada reducida, por cuenta y orden de una o más empresas. Similar, la cláusula del 295 (art. 10) a salvo, en este caso, de los fijos discontinuos y a tiempo parcial. En el caso de 208 (art. 14) se incluyen recomendaciones, destinadas a los empresarios como el cumplimiento del requisito de dar a conocer a los representantes de los trabajadores los boletines de cotización y documentos de finalización de la relación laboral (art. 64.1.5 ET) para acabar prohibiendo la contratación de personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa, salvo que la contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

4.2. Prohibición o reducción de las horas extraordinarias

Son numerosos los convenios que incluyen en la regulación de las horas extraordinarias previsiones que, aparentemente, comportan compromisos para las partes sobre empleo, al recoger el acuerdo de éstas, «ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de

empleo» sobre la conveniencia de reducir «al mínimo indispensable las horas extraordinarias». En realidad son meras declaraciones de intenciones, en la mayoría de los casos, vacías de contenido, que suelen ir acompañadas de una detallada regulación de la utilización de las horas extraordinarias: 307 (art. 8.7); 347 (art. 12); 343 (art. 22); 405 «las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias» y a continuación regulación de las horas extraordinarias.

Otras, en cambio, declaran la prohibición de las horas extraordinarias habituales, permitiendo sólo la realización de las que traen su causa en la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: 300 (disposición transitoria segunda); 309 (art. 19); 314 (art. 14); 371 (art. 30). 408 (art. 22), similar a los anteriores pero en él se aprecia mayor contundencia en la declaración inicial, «...ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal».

Encontramos casos, como el 306 (art. 9.4) que tras una prohibición general, que incluye la acostumbrada declaración de intenciones («ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales») introduce una recomendación para las empresas, para dar valor a la manifestación/compromiso anterior de las partes firmantes, de que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, en sustitución de las horas extraordinarias. Es posible reconocer en la última recomendación el carácter normativo, si bien la exigibilidad del seguimiento de dicha recomendación es, cuanto menos, dudoso.

Excepcionales resultan los compromisos expresos y concretos de las partes es el caso de: 148 (art. 17), Compromiso de las partes de crear un puesto de trabajo por cada 1500 horas extraordinarias realizadas en un año dentro de cada centro de trabajo.

En todos estos casos y estando, únicamente, al criterio de quienes se obligan, hay que señalar el carácter obligacional de estas cláusulas, ahora bien, es cierto que si se trasciende este criterio, a pesar de que se plantea como un compromiso entre las partes, en realidad dichos compromisos se acompañan de la regulación del régimen de las horas extraordinarias en el ámbito del convenio, que se proyecta sobre los trabajadores.

4.3. Economía sumergida

Encontramos cláusulas en las que los compromisos de erradicación de la economía sumergida se configuran como compromisos de las empresas

(carácter normativo) de perseguir el trabajo clandestino y denunciar cualquier situación de trabajo clandestino, 380 (art. 10).

Y otras, sin embargo, en las que se configuran como compromisos de las partes firmantes, 410 (art. 24), que plantea la cuestión en similares términos, pero estableciendo compromiso expreso de las partes negociadoras del convenio de prestarse mutua colaboración en la erradicación de empresas no legalizadas, que se dediquen a actividades afectadas por el convenio. Para ello adoptan el compromiso de elevar conjuntamente y, por mediación de la comisión paritaria, ante los organismos competentes las denuncias correspondientes (carácter obligacional).

5. CLÁUSULAS PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO ENTRE LAS PERSONAS PERTENECIENTES A DETERMINADOS COLECTIVOS VULNERABLES: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN Y PARA EL EMPLEO

La idoneidad de los convenios colectivos como introductores de garantías de los derechos fundamentales que la propia Constitución Española reconoce y, entre ellos, el de igualdad de trato y la prohibición de discriminación, puede decirse que proviene de la propia Norma Fundamental, ya que de la misma «no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a la negociación colectiva la regulación de las condiciones del ejercicio de los derechos fundamentales» (STC 267/85, de 29 de abril).

La capacidad reguladora de los convenios hace de ellos el instrumento válido para evitar que se sigan produciendo discriminaciones, prevenir la existencia de este tipo de conductas y, en su caso, reparar los efectos de las ya producidas.

5.1. Igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación

En esta sede son frecuentes las declaraciones de intenciones de las partes, de carácter meramente obligacional:

- Proclamación del principio de igualdad de trato en el contenido del convenio de forma que de la redacción, contenido, interpretación y aplicación del mismo no pueda derivarse discriminación alguna por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición, 311 (art. 22); también similar 317 (art. 5); 368 (art. 19); 403 (art. 6.2) se incluye referencia a los antecedentes penales como circunstancia prohibida de discriminación y referencia a la problemática específica de la mujer, reiterando tenor legal.

- Priorizando personas con especiales dificultades económicas, capas débiles. Así, 141 (art. 36) por el que se establece que las empresas procurarán dar preferencia en la contratación a los trabajadores sin subsidio y con cargas familiares. También 306 (capítulo VI, A), en ésta tras declarar y hacer constar su preocupación por los sectores de la población laboral con dificultades para conseguir empleo, como son: las mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de 30 años, parados de larga duración, desempleados mayores de cuarenta y cinco, minusválidos, las partes coinciden en la necesidad de propiciar su contratación.

Se encuentran, en ocasiones, declaraciones de intenciones que a pesar de aparecer acompañadas de compromisos expresos de las partes sobre la creación de Comisiones de Igualdad de Oportunidades, no varían en sustancia su carácter obligacional:

- Así, en 198 (art. 78.8) se propone la creación de una Comisión paritaria de igualdad de oportunidades y empleo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector que partiendo de un análisis de la realidad sectorial en dichas materias, trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- 206 (art. 7), en las empresas con más de 50 trabajadores se constituirá una Comisión por la Igualdad de oportunidades. Comisión paritaria de igualdad de oportunidades y empleo 198 (art. 78.8).
- 199 (art. 78), se crea la Comisión de Igualdad de Oportunidades y empleo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector a partir del cual se planifiquen políticas activas para eliminar las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias. La representación sindical en la comisión dispondrá de un crédito de 600 horas/mes.

5.2. Integración laboral del minusválido

No son excesivamente frecuentes pero, no obstante, se encuentran ejemplos de Introducción de mejoras sobre las obligaciones legales de los empresarios de contratar trabajadores minusválidos sobre el total de la plantilla, que tienen carácter normativo. Así, 311 (art. 19) prevé, en concreto, para las empresas que excedan de 30 trabajadores, la obligación se fija en un

3,3% (1 trabajador) como mínimo sobre el total de la plantilla. Mientras que 141 (art. 34) impone a las empresas, con independencia de su plantilla, la reserva del 2% de su plantilla para ocupar por personas minusválidas, siempre que se encuentren plazas apropiadas para éstas.

5.3. Mujeres

El papel de los convenios colectivos en relación con la garantía de la igualdad y no discriminación por razón de sexo aparece, por otra parte, reforzado en la Directiva 2002/73/CE, que en su art. 8 ter prevé que los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, mediante, entre otros, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Asimismo, alentarán a los interlocutores sociales, a celebrar convenios que establezcan normas antidiscriminatorias que entren en el marco de la negociación colectiva.

La regulación mayoritaria que los convenios colectivos analizados ofrecen de esta materia se limita a la reiteración del tenor de la ley, a la formulación de declaraciones de intenciones, resultando raros los ejemplos de discriminación positiva para la contratación de la mujer.

5.3.1. *Declaraciones de intenciones*

Abundan las declaraciones de intenciones sobre la igualdad de oportunidades entre hombre-mujer, en ocasiones, acompañadas de objetivos en los que las partes expresan su coincidencia. Tienen carácter obligatorio:

- 311 (art. 22), «los firmantes del convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán positivamente a conseguir cambios en este sentido».
- 155 (art. 59), en el las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección, consiguiente contratación, promoción profesional, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, atención a hijos, etc. no sólo no supongan una traba sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo. Para finalizar con una afirmación tipo como «las partes firmantes del convenio rechazan cual-

quier tipo de discriminación. Toda conducta discriminatoria queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español sino también por este convenio».

- 176 (art. 27) las partes firmantes convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades. En sentido similar, 181 (disposición adicional segunda) y 197 (art. 18).

5.3.2. *Reiteraciones tenor de la ley*

Son frecuentes, también, las reiteraciones de la ley que nada o poco aportan de nuevo, más allá de desempeñar un papel pedagógico. A pesar de su carácter genérico y de su escasa o nula contribución en la implantación de la igualdad de oportunidades entre trabajadores varones y trabajadoras mujeres, a diferencia, del anterior tipo de cláusulas es reconocible en la mayoría de ellas, cuando descienden, al plano material, el carácter normativo.

- Proclamación de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer en el seno de la empresa, puntualizando los aspectos de la relación en los que frecuentemente las trabajadoras pueden ser objeto de trato injustificadamente desigual: salario, clasificación y promoción profesionales. Sin que se acompañe de ningún tipo de compromiso específico ni general ni siquiera enunciado de objetivos. Así: 378(art. 29); 143 (art. 9); 144 (art. 53); 149 (art. 37); 386 (art. 25); 299 (art. 32), referido a la discriminación salarial; 307 (art. 6.2)
- Proclamación de la prohibición de discriminación por razón de sexo para a continuación reiterar los derechos que tiene la mujer trabajadora, fijando el interés principalmente en los ligados a la función reproductiva, como mucho, a la igualdad retributiva; así: 319 (art. 56). También 328 (art. 36); 333 (art. 17); 153 (art.. 59).
- Algunas declaraciones contenidas en los convenios analizados no sólo no aportan nada a favor de la igualdad de oportunidades sino que, además, consagran la discriminación por razón de género. Es el caso de: 342 (art. 16), en él se atribuye en exclusiva a la mujer trabajadora un derecho de horario flexible para satisfacer funciones de cuidado en la familia (hijos menores de 7 años), sin reconocer en paralelo el mismo derecho a los trabajadores varones, contribuyendo de esta manera a preservar la división de roles y consagrando la discriminación. Casi idéntico: 379 (art. 19).
- 407 (art. 48), similar a los anteriores con el matiz de recordar que las cláusulas del convenio en modo alguno podrán ser interpretadas de manera que impliquen diferencias discriminatorias entre los

trabajadores de distinto sexo. También en este mismo convenio, en su disposición adicional segunda, se relaciona el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, con la prohibición del acoso sexual y de ofensas basadas en el sexo.

5.3.3. *Creación de comisiones paritarias para la mujer trabajadora*

Algunos convenios prevén la constitución de comisiones paritarias específicamente diseñadas para las mujeres trabajadoras. Se introducen mediante cláusulas de corte obligacional, que suponen la suscripción de compromisos de los firmantes sobre este particular. Así, 207 (disposición adicional) en el que se incluye el acuerdo de los firmantes de constituir una Comisión paritaria sobre la mujer trabajadora, para el estudio de las posibles desigualdades sobre la mujer trabajadora y para, en el plazo de 3 meses desde su constitución, elaborar un plan concreto de trabajo para llevar a la práctica sus objetivos. Previsión similar se encuentra en 208 (disposición adicional tercera).

5.3.4. *Discriminación positiva*

Son raros los ejemplos de discriminación positiva para la contratación de la mujer y, cuando existen, tienen naturaleza obligacional. Es el caso de 404 (art. 28) que incluye acciones y compromisos concretos en dos frentes: acceso inicial al empleo y promoción profesional. En cuanto al acceso al empleo, se fija una cuota reservada a las mujeres, en proporción de dos mujeres por cada hombre contratado, cuando la cualificación profesional sea similar; y, de manera más tímida, porque no se incluyen parámetros cuantificables, para la promoción interna, junto a una declaración general del principio de igualdad y no discriminación, se sitúa el compromiso de fomentar la formación en los centros, que favorezca la promoción interna, en aquellos puestos y/o categorías inferiores en los que la presencia de mujeres sea mayor que en los superiores, con el objeto de conseguir una promoción interna que elimine una clasificación de categorías por sexo.

Más habituales son cláusulas del estilo de 299 (art. 41) ó 208 (art. 18), que tras definir la acción positiva, incluyen compromiso genérico para impulsar la acción positiva.

5.4. Jóvenes

Declaraciones de las partes que reflejan los dos frentes de actuación en las políticas activas de empleo de los jóvenes y que se erigen en recomen-

daciones de carácter obligacional para los sujetos del ámbito de aplicación del convenio: la promoción del empleo juvenil y la protección de su dignidad. Así, ejemplos de ambos:

- 200 (art. 11), que entre los principios básicos que las partes declaran regirán las políticas de promoción del empleo, sitúa el de la posibilidad de nuevas incorporaciones de trabajadores especialmente jóvenes en condiciones económicas que resulten homologables con las de otros sectores
- 147 (art. 7) promoción del trabajo de menores de 18 años, enseñándoles el oficio y procurando no emplearles en labores que puedan menoscabar su dignidad.

5.5. Parejas de hecho

Hay que mencionar, aunque todavía su utilización sea escasa, la preocupación que comienza a detectarse en los firmantes de algunos convenios sobre las parejas de hecho, sin perjuicio de que sus integrantes mantengan una relación heterosexual u homosexual, y, particularmente, por evitar que sean objeto de discriminación en el acceso a derechos laborales. Esa preocupación se manifiesta mediante la adquisición de compromisos en dos direcciones: mediante la proclamación de igualdad de derechos entre los trabajadores que sean miembros de una pareja de hecho legal y los que lo sean de matrimonios, caso de 341 (art. 22); y, en una fase previa, para aquellos convenios en los que no se han incluido referencias a la cuestión, el compromiso de las partes firmantes, de estudiar durante la vigencia del convenio, su posible introducción en el texto convencional de la legislación a aplicar a las parejas de hecho, es el caso de 209 (disposición transitoria segunda). Cláusulas, por tanto, en las que resulta fácilmente identificable el carácter obligacional.

6. CLÁUSULAS VINCULADAS AL TEMA DE LA INTERMEDIACIÓN ENTRE OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO Y SUBCONTRATACIÓN

Se trata de cláusulas en las que se establecen reglas sobre utilización de empresas de trabajo temporal, dirigidas a las empresas del ámbito de aplicación de los convenios, y que pueden ser agrupadas alrededor de dos líneas: establecimiento de restricciones para su utilización y garantías de los derechos de los trabajadores puestos a disposición; unas y otras de carácter eminentemente normativo.

6.1. Empresas de trabajo temporal

6.1.1. *Restricción de su utilización*

En algunos casos, se incluyen cláusulas que imponen un doble límite para su utilización, permitiendo su uso sólo a aquellas empresas que demuestren llevar una política de estabilidad, fijando para ello un porcentaje de contratación indefinida en la empresa a partir del cuál resulta legítimo acudir a las ETT y, no obstante, acreditada esta circunstancia, se permite su utilización sólo en situaciones tasadas, así ocurre con 319 (art. 51).

Otras limitan su utilización, prestando atención a la excepcionalidad de las tareas para las que se recurre a esta figura, determinando las situaciones y condiciones en las que puede utilizarse y/o fijando un límite temporal: 402 (art. 26); 207 (art. 19); 208 (art. 17); 305 (art. 16); 153 (art. 15); 155 (art. 14).

Otras cláusulas, sin embargo, se limitan a remitir para la admisión de su utilización a los límites legales y convencionales, así 209 (art. 24).

Otro mecanismo para procurar el uso restringido de ETT, consiste en la fijación de límites porcentuales en función del volumen total de la plantilla. Es el caso de 305 (art. 16), según el cual las empresas afectadas por el convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de ETT superior al 10% de la plantilla habitual del año anterior. Esta cláusula es particularmente severa en cuanto a la fijación de límites para el recurso a la ETT porque además de fijar un límite en cuanto al volumen de plantilla, introduce otro límite relacionado con la figura contractual por la que se dio cobertura al puesto de trabajo previamente a la utilización de la ETT, así si hubiese sido ocupado mediante la modalidad contractual de eventual por circunstancias de la producción, cuando ya se hubiera agotado el plazo máximo (de los 12 meses en un período de 18), o cuando hubiera sido ocupado por un período de 9 meses por una o varias ETTS de forma continua o discontinua.

6.1.2. *Declaraciones tendentes a garantizar la igualdad de los trabajadores puestos a disposición*

Son de este tipo, entre otras, estableciendo garantías con carácter general, referidas de manera amplia a todos los derechos de los trabajadores: 351 (art. 20) y 360 (art. 17). Mientras que en otros casos se prefiere referir la garantía, únicamente, a determinados aspectos de la relación laboral como, por ejemplo, las retribuciones, así 354 (art. 38).

Otras declaraciones de este tipo son: 95 (capítulo XIII); 402 (art. 26); 404 (art. 26); 412 (art. 63); 208 (art. 17); 209 (art. 24); 299 (art. 48); 302 (art. 29).

6.2. Subcontratación

En materia de subcontratación nos encontramos con dos grupos de cláusulas: 1) las destinadas a establecer reglas sobre subrogación empresarial en los contratos de trabajo; 2) las destinadas a ampliar la responsabilidad solidaria del empresario principal. En cualquier caso nos encontramos ante reglas que no pueden enmarcarse en la parte obligacional del convenio. Entre otros: 299 (art. 49); 300 (art. 65).

Capítulo XIV

CLÁUSULAS RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN CONTINUA

Belén CARDONA RUBERT

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO: LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El derecho a la formación profesional se integra en el reconocimiento constitucional más amplio al derecho a la educación (art. 27), del que no es sino una manifestación cualificada, y se relaciona con la obligación que nuestra Norma Fundamental impone a los poderes públicos de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales (art. 40.2), como instrumento que permita a los ciudadanos el acceso al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio y a la promoción a través del trabajo (art. 35.1).

La Constitución asigna a la formación profesional una doble utilidad ya que la cualificación profesional que proporciona sirve «tanto a los fines de la elevación del nivel y calidad de vida de las personas como a los de la cohesión social y económica y del fomento del empleo» (Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

El modelo español de formación profesional concibe la formación profesional como un todo, cuyo objetivo es proporcionar preparación adecuada al ejercicio profesional, permitiendo la adquisición de facultades y conocimientos, «con valor y significado en el empleo que facilite la inserción y/o la promoción profesional» (I Programa Nacional de Formación Profesional).

La formación profesional se entiende como parte fundamental de las políticas activas de empleo, dada su capacidad para contribuir al empleo estable, a la promoción profesional y social de los docentes y de los destina-

tarios de la formación y al desarrollo de los recursos humanos en las empresas (II Programa Nacional de Formación Profesional).

A este sistema lo integran tres subsistemas, estrechamente relacionados entre sí, cuyo diseño obedece a la idea de propiciar y potenciar los vínculos comunes, desde la perspectiva de la formación como única: —la formación reglada inicial; —la formación continua, para trabajadores empleados; —la formación ocupacional, para desempleados.

Dado el carácter complejo de la formación profesional, la auspiciada interrelación entre los subsistemas no siempre ha sido la deseada, lo que ha originado no pocas disfuncionalidades en el sistema de formación profesional. En ese sentido, no han faltado las voces críticas que han apuntado el problema y la necesidad de potenciar el cambio y de favorecer la integración efectiva de los tres subsistemas como mecanismo que permita mejorar la oferta formativa y la acreditación de los itinerarios formativos.

El tercer subsistema del sistema nacional de formación profesional en España lo integra, por tanto, la formación profesional continua.

La formación continua se define frente a la formación inicial, en razón del momento de la vida laboral de las personas al que se dirige. Mientras la formación inicial se lleva a cabo en el momento previo a la inserción laboral del individuo coincidiendo, normalmente, con la formación reglada; la formación continua se dirige, por contra, a las personas cuando ya se hallan en el ámbito laboral y de las que se presupone la posesión de conocimientos previos, correspondientes a la formación inicial.

La formación continua se entiende como el conjunto de acciones formativas desarrolladas por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador (art. 1 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua).

El fundamento legal de la formación profesional continua se encuentra en el art. 2.c) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y en el art. 4.2.b) ET, que establece el derecho de los trabajadores a la promoción y formación profesionales en el trabajo.

La formación continua es parte fundamental de las políticas activas de empleo y aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras, y se le atribuye una cuádruple función:

1. De adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones, para fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas.
2. De promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores.

3. Preventiva, para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.
4. De actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos, que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.

El II Programa Nacional de Formación Profesional establece los siguientes objetivos para la formación continua:

- Desarrollar la formación continua para una mayor profesionalización e integración con el resto de los subsistemas.
- Establecer la certificación de acciones de formación continua, en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones, mediante su integración en el sistema de certificados profesionales.
- Fomentar la formación de la población ocupada como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, mayor estabilidad en el empleo y como factor de integración y cohesión social.
- Perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación de la formación continua.

Desde la Unión Europea la realización de este tipo de acciones formativas recibe un impulso decisivo en el Tratado de Maastricht (arts. 123 y 127), a través de su Fondo Social. A partir de ese momento las referencias relativas a este subsistema formativo se han convertido en una constante en la política comunitaria y en particular en las directrices comunitarias anuales para las políticas de empleo de los Estados miembros.

En España el modelo de formación continua es un modelo basado en el diálogo social y en la gestión compartida. Desde 1992 y como resultado del diálogo social entre los sindicatos y organizaciones empresariales, se han firmado tres acuerdos nacionales de formación continua. Se trata de acuerdos sobre materias concretas, de carácter bipartito, de los previstos en el art. 83.3 ET, alcanzados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El I Acuerdo Nacional de Formación Continua se suscribe en 1992, entre de una parte, CEOE y CEPYME y, de otra, UGT y CC.OO. En 1993 los firmantes de este acuerdo constituyen la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), entidad gestionada bipartitamente por los interlocutores sociales, entre cuyas funciones se encuentran las de impulsar y difundir la formación continua entre empresas y trabajadores, de gestionar las ayudas de la formación continua y realizar su seguimiento y control técnico. En

1996 se firma el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, que extiende su vigencia hasta el año 2000.

Por fin, el 19 de diciembre del 2000, partiendo de los resultados favorables del acuerdo precedente, se concluye el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (III ANFC), con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, y que pretende consolidar los aspectos positivos de los dos anteriores acuerdos, adaptando, revisando y, en su caso, corrigiendo, en la medida en la que resulte necesario, sus posibles disfunciones. A este acuerdo le acompañará, como a los anteriores, la firma de otro acuerdo de carácter tripartito, el III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, por el que se regulan las cuestiones relativas a la gestión y financiación de las iniciativas formativas.

A través de estos acuerdos se planifica la formación profesional continua de la población ocupada en España como «factor de integración y cohesión social y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, su futuro y el del empleo, en la línea de las Recomendaciones de la Unión Europea y los Convenios Internacionales de la OIT suscritos por España (Exposición de Motivos del III Acuerdo Nacional de Formación Continua).

2. EL III ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE FORMACIÓN CONTINUA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJE CENTRAL

El III ANFC mantiene como eje central la vinculación de la formación profesional con la negociación colectiva y, por lo tanto, su articulación sectorial y territorial.

En este acuerdo se consolida el protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales en el desarrollo del sistema y la articulación del mismo en base, a la negociación colectiva sectorial, reforzando el diálogo social como instrumento esencial para señalar las necesidades del mundo productivo y las acciones formativas que les den cobertura, con la finalidad de mejorar la competitividad y productividad de las empresas y trabajadores. El modelo de participación del III ANFC se adecua a la Estrategia Europea de Empleo establecida en la Cumbre de Luxemburgo, que confiere a los agentes sociales un papel fundamental y creciente, en la configuración y puesta en práctica de la formación a lo largo de la vida de los trabajadores.

Se trata de un acuerdo cuya vigencia se extiende desde la fecha de su firma, el 19 de diciembre del 2000, hasta el 31 de diciembre del 2004, con la previsión de que a su expiración, las partes pueden acordar su prórroga.

Sin embargo, desde la fecha de firma del III Acuerdo, se han producido hechos que no fueron tenidos en cuenta en su momento y que hacen necesaria, ahora, su revisión:

- Las Sentencias del Tribunal Constitucional, de 25 de abril y 17 de octubre del 2002, requieren la revisión del modelo de formación continua dentro del marco constitucional señalado en los fundamentos jurídicos de aquéllas, que inscriben la regulación de esta materia en el ámbito de la legislación laboral, competencia exclusiva del Estado, al tiempo que delimitan los supuestos en los que la gestión o ejecución de las acciones formativas correspondería al Estado o a las Comunidades Autónomas;
- La promulgación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. El establecimiento de un catálogo nacional de cualificaciones profesionales, asociado a una formación modular, y de un sistema de reconocimiento y evaluación de la experiencia profesional, obliga a prever mecanismos mediante los que la formación continua se vaya progresivamente adaptando. Asimismo, el subsistema de formación continua debe fundamentarse en el concepto integral de formación profesional y en el marco de la colaboración de los agentes sociales, de las empresas y de otras entidades a que se refiere la Ley Orgánica 5/2002.

Hace, así, su aparición el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua que además de tener en cuenta esos nuevos hechos, aprovecha para introducir lo que el legislador considera mejoras del sistema de formación de los trabajadores ocupados.

El subsistema de Formación Profesional Continua, tras el Real Decreto 1046/2003, cuenta entre sus principios generales con el protagonismo de los agentes sociales y la importancia que se otorga a los acuerdos que se alcanzan en la negociación colectiva para el desarrollo de las iniciativas de formación continua.

3. LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES RELATIVAS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

3.1. Notas comunes

En general los convenios estatales confieren una mayor relevancia al tema de la formación que los provinciales que, en muchas ocasiones, se limitan a previsiones escuetas en las que se sitúan compromisos inconsistentes, de los que difícilmente pueden desprenderse obligaciones concretas y reales para las partes, más allá de una difusa obligación de promoción de la formación.

Son excepcionales los convenios provinciales que realicen un desarrollo metódico de la materia, una excepción en este sentido es el 368 (arts.

84-90); a un nivel más bajo de desarrollo pero, en cualquier caso, destacable con respecto al resto puede señalarse el 369.

En otros casos, la deficiente redacción dificulta la comprensión de lo prescrito y, por tanto, la eventual exigibilidad de la efectividad del compromiso. Es el caso de convenios colectivos provinciales como 318 (art. 28). En otros, el descuido es tal que encontramos escasa adecuación entre el epígrafe «formación profesional» y su contenido. Es el caso del 387 (art. 18), cuyo contenido se refiere a las reglas para el ascenso profesional.

Muchos convenios acompañan la asunción de compromisos de las partes de una definición de la formación continua, es el caso, entre muchísimos otros, de: 318 (art. 28); 373 (art. 21); 368 (art. 84); 30 (art. 55.4) como en un esfuerzo por delimitar la formación continua frente a otras manifestaciones de la formación.

Es general en las cláusulas referidas a la formación de los trabajadores hallar contenido obligacional, en razón de la configuración del compromiso que, frecuentemente, se asume y dirige a los firmantes con excepciones convencionales en los que, o bien se confiere carácter normativo a las previsiones relativas a la formación, o bien se combinan compromisos que contienen elementos, tanto obligacionales como normativos. Es el caso del 28 (art. 71), en la cláusula, a pesar de una declaración de intenciones vinculante para las partes, es posible distinguir contenido normativo. De hecho en ella, tras el acuerdo de las partes en la asunción del ANFC, la constitución de una comisión paritaria Sectorial de Formación, en la línea de cláusulas similares de otros convenios, se sitúa, a modo de cierre, la siguiente previsión «al pacto de este apartado se le confiere carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores». De manera que lo que en principio debía alejar toda duda sobre el carácter de la norma, no hace sino complicarlo.

3.2. Ratificación del III Acuerdo Interconfederal sobre Formación Continua

Cuantitativamente las cláusulas más frecuentes, en los convenios analizados, son las que incluyen compromisos de las partes firmantes de ratificación del III Acuerdo Interconfederal sobre Formación Continua (ANFC). Se trata de cláusulas de las que, con algún que otro matiz, se puede predicar el carácter obligacional.

A nivel de negociación sectorial estatal, la regla es la ratificación expresa del III ANFC, con distinta intensidad. Desde convenios que suscriben de manera absoluta el contenido del III ANFC, bajo la fórmula de la adhesión total. Es el caso, entre otros, de los siguientes convenios:

- 306 (art. 17.3) y al Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector de Pastas, Papel y Cartón.

- 307 (art. 6.4.3.4)
- 320 (art. 24. Disposición Octava); 324 (art. 21); 398 (art. 27); 405 (comprobar convenio); 407 (art. 44.3); 368 (art. 84); 122 (art. 39); 127 (art. 33); 17 (disposición final primera); 16 (art. 28.2)
- 204 (art. 35), así como en su caso a los posibles acuerdos que se lleve en la comisión paritaria de Formación Profesional Continua para el Sector de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana.
- 181 (disposiciones adicionales. Formación a nivel de sector); 198 (art. 8); 201 (art. 35.A); 11658 (disposición adicional primera); 107(art. 17); 39 (art. 38); 29 (art. 41); 28 (art. 71); 26 (art. 12); 419 (art. 18); 425 (art. 30); 427 (art. 30); 430 (D6.^a); 432 (art. 37); 434 (art. 54); 438 (DA 3.^a); 439 (art. 38); 440 (DF 3.^a); 447 (art. 28); 448 (art. 24); 459 (DA 1.^a); 462 (art. 48); 464 (art. 48); 468 (CA 1.^a); 470 (art. 12); 471 (art. 9); 472 (art. 49); 479 (DA 2.^a); 507 (anexo II); 511 (art. 141).

Estas adhesiones al ANFC, suelen ir acompañadas de un compromiso expreso de los firmantes a «a desarrollar al máximo el contenido del ANFC» 150 (art. 29).

Son frecuentes las declaraciones de intenciones que a modo de preámbulo sirven de justificación a la regulación sobre formación en el convenio:

- 300 (art. 116), «Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador». 299 (art. 55)
- 121 (art. 37), con determinación de objetivos formativos que atender, aunque la utilización de la fórmula «las partes consideran necesario», seguida de la formulación de objetivos, no deja claro el alcance del compromiso;
- 124 (art. 23), se prevé la eventual colaboración entre empresas y representaciones sindicales para solicitar planes formativos específicos de sector.
- 302 (61) «las organizaciones firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del III ANFC». También: 16 (art. 43); 303(introducción al Capítulo VIII, dedicado a la Formación Profesional)
- 131 (art. 56), con el compromiso de desarrollo del III ANFC.
- 138 (art. 36), con el compromiso de tratamiento específico y preferente en esta materia, señalando los motivos.

- 139 (art 36), con el compromiso de impulsar los planes sectoriales de formación profesional de trabajadores en activo, como de actividades formativas a niveles de empresa. «Para ello instarán a empresas y representantes de los trabajadores a formalizar los documentos de adhesión correspondientes al acuerdo nacional de formación continua...».
- 200 (art. 27), se acompaña de los criterios a los que se debe acomodar la política formativa en el sector y se señalan los mecanismos de financiación de las actuaciones (art. 29).
- 16 (art. 43), larga y bien elaborada declaración de intenciones para acabar con el compromiso de las partes de adhesión al II ANFC.
- 99 (art. 116); 153 (art. 18); 120 (art. 31); 209 (art. 76).

3.3. Compromiso de estimular la acción formativa sectorial sin ratificación expresa del III ANFC

Constituyen una excepción los convenios estatales que, participando de la naturaleza obligacional de las anteriores cláusulas, reflejan compromisos de las partes para estimular la acción formativa sectorial, pero sin referirse expresamente al III ANFC.

Es el caso de 305 (Capítulo XII) que tras señalar el compromiso de los firmantes en alentar esta acción por parte de «entes públicos educativos y culturales, y a establecer las colaboraciones de asesoramiento convenientes para ello...», se refiere a la Formación Profesional Continua, diciendo que se estará a la legislación vigente omitiendo la referencia expresa al III ANFC pero, eso sí, «manifestando (la disposición de las partes) para realizar actuaciones conjuntas en su desarrollo, cuando así lo acordasen en cada caso». Se trata, por tanto, de un compromiso difuso e inconsistente. También el 12 (Anexo IV), en el que las partes se comprometen a fomentar e impulsar la formación continua de los trabajadores del sector, tras señalar las causas que motivan el compromiso, declaración de intenciones, junto a compromisos que pretenden ser más concretos como la adopción de un Plan de Formación Profesional del Sector, señalando sus objetivos y la constitución de una comisión paritaria de Formación Continua. Prácticamente idéntico al anterior, 6 (Anexo III). También, 167 (art. 50), las partes consideran necesario adherirse a «los Planes de Formación existentes, bien del INEM, Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo o cualquier otro organismo».

La excepcionalidad en los convenios estatales de la ausencia de ratificación expresa se torna en norma en el caso de los convenios provinciales, en los que resulta más común que las partes no ratifiquen expresamente el ANFC, es el caso de 176 (art. 45), convenio en el que no obstante, las partes se comprometen a estudiar fórmulas que permitan desarrollar la formación en el sector.

En otros convenios provinciales aún sin incluir una ratificación expresa del ANFC, en relación a algún particular realizan menciones al ANFC, remitiéndose para su regulación a los criterios fijados en dicho Acuerdo, con la aceptación implícita de ellos: 318 (art. 28); 30 (art. 55.4). Otros se comprometen a potenciar su extensión. Es el caso de 154 (art. 32. 3) «...las partes firmantes valoran la importancia del ANFC, (...) por ello exhortan a las organizaciones que representan a fomentarla, mediante la participación y presentación de planes en sus distintas modalidades».

Se encuentran convenios provinciales en los que, en materia de formación, se remite al convenio estatal del sector. Suele coincidir con prácticas de sector, es el caso del sector de la madera, así: 351 (art. 48); 352 (art. 51); 357 (art. 22); 361 (art. 68); 363 (art. 17); 376 (art. 50).

En otros convenios provinciales, cuando existen acuerdos interprofesionales sobre formación continua de Comunidades Autónomas se encuentran referencias al acuerdo interprofesional correspondiente, así en relación al Acuerdo de Formación Continua del País Vasco, 354 (art. 36); 369 (art. 64).

4. INICIATIVAS DE FORMACIÓN CONTINUA

4.1. Promoción de la formación profesional

Abundan las declaraciones de intenciones. En algunos casos, estricta y exclusivamente, meras declaraciones de intenciones (351, art. 48); en otros, se introduce algunos apuntes sobre posibles líneas programáticas, aunque con escasa virtualidad práctica, por no decir nula (312, art. 19). Así, son frecuentes declaraciones del tipo «las partes firmantes muestran su preocupación por la formación continuada de los trabajadores en la línea de lo establecido en este tema en el Convenio Estatal que se da por reproducido», 351 (art. 48).

Declaraciones de intenciones en los que se incluye compromisos genéricos, 312 (art. 19), en éste las partes firmantes se comprometen a llevar a cabo conjuntamente, apoyar y potenciar todas las actividades formativas en el sector correspondiente (panadería), a través de actuaciones directas o por actuaciones y planes subvencionados, reconociendo la autonomía para cada una de las partes de llevar a cabo iniciativas individuales. También: 316 (art. 27).

466 (art. 30), «Las partes firmantes del presente convenio general asumen la necesidad permanente de los empresarios y trabajadores del sector de aumentar, adaptar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, teniendo en cuenta los constantes avances tecnológicos y el derecho a una formación continua que posibilite la promoción personal y laboral». En similar sentido, 505 (CT 5.^a).

Compromisos genéricos con alguna decisión concreta, referidos no ya a los firmantes, como en los ejemplos anteriores, sino a las empresas y desde esa perspectiva normativa: 315 (art. 20), en éste tras señalar el compromiso genérico, se señala como primera decisión concreta, el compromiso de las empresas a que las enseñanzas obligatorias para los contratos para la formación puedan realizarse en un determinado centro de formación (la escuela de formación profesional de la Asociación Provincial de Industriales de la Panificación). También, 372 (art. 49).

Compromisos concretos: 128 (art. 25), en ellos las partes firmantes deciden instar a los organismos públicos correspondientes para que articulen los mecanismos que a los trabajadores del sector les permita obtener el correspondiente título oficial, a través de la convocatoria de pruebas oficiales, en un caso (podadores de cítricos y otros frutales), y de la convocatoria de cursos homologados necesarios (para la obtención del título oficial de manipulador de productos fitosanitarios). También, 129 (art. 109).

142 (art. 24), declaración de intenciones como preámbulo a la inclusión de compromisos expresos de las partes.

4.1.1. *Promoción de la formación de determinados colectivos*

A fin de garantizar la no discriminación y el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la formación, las acciones de formación continua en las empresas deben contemplar el acceso a la formación de los trabajadores pertenecientes a colectivos desfavorecidos como mujeres, discapacitados, mayores de 45 años o trabajadores no cualificados.

Igualdad de oportunidades:

- **En relación a las mujeres:** dentro de los compromisos entre las partes para promocionar y/o emprender acciones con respecto a la igualdad de oportunidades. Así: 311 (art. 22), en el que las partes señalan su coincidencia sobre los que son «objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada» y, entre ellos, se señala «que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, **la formación** (...) en el trabajo».
- **Jóvenes:** 147 (art. 7.a) menores de 18 años, enseñándoles el oficio y procurando no emplearles en labores que puedan menoscabar su dignidad.

4.1.2. Promoción de realización de cursos de especialización

Con graduación de la diversa intensidad del compromiso

- 298 (art. 42) se suscribe el compromiso de promover la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la empresa u otros organismos. Se constituye la Comisión Sectorial para la Formación que será la encargada de lanzar las prioridades y a partir de ellas los planes de formación, a través de los cuáles se realizará la formación del personal. Se señalan los objetivos a los que debe orientarse la formación y los cauces de financiación.
- 300 (art. 117), supone únicamente la mera previsión de la posibilidad de que las partes puedan organizar cursos de formación. Sorprende en este convenio que a pesar del carácter tenue del compromiso se tenga interés en señalar dos posibles frentes de actuación, así: mujeres y reciclaje profesional de técnicos. En términos muy similares, 407 (art. 44.4)
- 402 (art. 27), 404 (art. 27), las partes procurarán, de común acuerdo, su realización «dentro de los cauces y posibilidades actualmente existentes o que en el futuro puedan establecerse».
- 301 (art. 72) compromiso de colaboración para la organización de cursos, a través de la comisión paritaria del Convenio.

Señalando dentro del sector materias o necesidades concretas.

Compromisos concretos

- 312 (art. 19), compromiso de las empresas del sector (panadería) de organizar y asumir el coste de los cursos necesarios para la obtención por los trabajadores del certificado de manipulador de alimentos.
- 127 (art. 33), refleja el compromiso de las partes para adoptar medidas concretas que atiendan las necesidades del sector y del colectivo de trabajadores a los que se dirigen (trabajadores asalariados del campo). Medidas concretas que se citan ya en el texto del convenio: 1) «las partes firmantes (...) acuerdan instar al INEM y Junta de Andalucía, para que realicen pruebas de cualificación profesional...»; 2) compromiso sobre la composición del tribunal de calificación: representantes de las partes firmantes y del INEM u organismo que lo sustituya; 3) los cursos se impartirán por las partes.
- **En materia de prevención**, 198 (art. 69) las partes tras declaración de intenciones en cuanto a formación en esta materia concreta, se atribuye a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio la facultad de analizar y valorar iniciativas sectoriales que fomenten

- **Idiomas**, especialmente en Comunidades Autónomas con tradición y reconocimiento oficial del bilingüismo, especialmente en País Vasco y Cataluña. Consisten normalmente en compromisos de las empresas en facilitar la asistencia a cursos de idioma y pagar costes, caso de 403 (art. 9.4), 411 (art. 26), sólo en relación al euskera; 402 (art. 24), 404 (art. 24), también en relación a idiomas relacionados con la actividad de la empresa; 149 (art. 34)
- **Obtención de certificación profesional**, 147 (disposición final 3.^a), las partes manifiestan que son conscientes de que las empresas deben obligar a sus empleados a que obtengan el certificado de formación de manipuladores de alimentos. Se acompaña este «inconsistente» compromiso (si es que llega a tener ese carácter) entre las partes (posible contenido obligacional) de una repercusión sobre los trabajadores (contenido normativo), suspensión del contrato; lo que nos permite concluir que, al menos en este caso, el aparente carácter obligacional de la primera cláusula encubre, en realidad, contenido normativo.
- **Promoción de la cultura y formación**, 205 (art. 43), dentro del apartado de protección social, se manifiesta el «deseo unánime de la Comisión deliberante del convenio, (de) proporcionar los máximos medios de instrucción cultural», para los trabajadores y sus hijos, consecuencia de dicho deseo se declara la firme voluntad de crear un Patronato destinado a estos fines, compuesto por centrales sindicales como por empresarios y cuyo objetivo será impartir los medios y enseñanza profesional necesaria, para preparar a la juventud, y de cara a un empleo efectivo que beneficie a todos.

En relación a ello se prevé el nombramiento de «una Comisión, cuya misión radicará en elaborar el anteproyecto necesario para llegar a la materialización de la voluntad manifestada»

A través de la propia comisión paritaria del Convenio

Frente a la tendencia general a reconducir esta tarea a comisiones paritarias sectoriales de formación o a, simplemente, no hacer mención al organismo que debe ocuparse de la misma, nos encontramos con convenios en los que dicha función se reside en la propia comisión paritaria del convenio. Así, 325 (art. 20), señala que la comisión paritaria impulsará «de forma inmediata» la creación de cursos de formación profesional orientados a la especialización de los trabajadores del sector; también, 402 (art. 27), atribuyendo entre sus funciones la de elaborar un programa de actuación en la materia.

138 (art. 36), en este convenio se confiere con carácter amplio las competencias en materia de Formación Continua a la comisión paritaria prevista en el propio convenio, con una habilitación abierta en atención a la cual queda facultada para «desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias». Además se enumeran cuáles serán los objetivos y funciones de la comisión paritaria en materia de formación.

177 (art. 38) atribución a la comisión paritaria del Convenio estudio, entre otras materias, de la formación.

4.1.3. *Adaptación a las nuevas tecnologías*

Es frecuente también la inclusión de cláusulas en las que, dentro del proceso de adaptación de las empresas a las nuevas tecnologías, se procura facilitar la familiarización y acceso de los trabajadores a las novedades que éstas implican. Para ello se suscriben compromisos entre las partes en el sentido de facilitar a los trabajadores el acceso a la formación tecnológica. Se utilizan para ello fórmulas diversas, cuyo común denominador es el carácter obligacional.

- **Entre las competencias del Comité Paritario Sectorial.** 300 (art. 117.2) «...tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías...».
- **Ordenación y organización del trabajo.** Son comunes los convenios que, entre las disposiciones destinadas a la ordenación y organización del trabajo, incluyen una con el título «Nuevas Tecnologías» exigencias a las empresas para que comuniquen la introducción de las mismas a los representantes de los trabajadores, cuando puedan suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo o un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, con tiempo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias sobre, entre otras cuestiones, empleo y formación. Debiéndose facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su función. Se trata obviamente de cláusulas de carácter normativo. Es el caso del 302 (art. 33); también el 303 (art. 28); 352 (art. 21); 355 (art. 10); 360 (art. 21); 361 (art. 23)
- **Formación tecnológica.** Convenios en los que los firmantes reconociendo la importancia de la formación tecnológica, se comprometen a realizar actuaciones con ese fin.
- Así, 116 (disposición adicional primera), en el mismo las partes se obligan a solicitar conjuntamente de la Administración Pública la creación de un fondo financiero con la finalidad de organizar e impartir cursos que resulten precisos de conformidad a las necesidades

formativas del sector. Fondo integrado en su totalidad por una parte de las cuotas que las empresas y trabajadores abonan con destino a la Formación Profesional. De la gestión del mismo se ocupará una Comisión bipartita integrada a nivel nacional y paritariamente por representantes de ambas partes.

4.2. Permisos individuales de formación

Los denominados permisos individuales de formación tienen como objetivo facilitar la formación, reconocida por una titulación oficial, a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Se trata de acciones de formación continua en las empresas, planificadas, organizadas y gestionadas por las empresas para sus trabajadores, y que utilizan para su financiación la cuantía para formación continua asignada a cada una de ellas, en función de su plantilla.

Para conocer el régimen concreto de financiación de estas medidas hay que acudir a la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se desarrolla el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua, en lo relativo a la financiación pública de las acciones de formación continua, incluidos los permisos individuales de formación. En esta Orden se hace referencia, entre otros: a los criterios de financiación, a las empresas beneficiarias, a los trabajadores beneficiarios y dentro de ellos a la prioridad en el beneficio, estableciendo la categoría de colectivos-prioritarios.

Son todavía escasas las previsiones relativas a permisos individuales de formación y las que encontramos renuncian a regular el tema remitiéndose para ella, directamente, a los criterios elaborados por la Comisión Sectorial de Formación, así 305 (Capítulo XII); o bien, incluyen simples compromisos de difundir y promover su utilización, es el caso de 303 (art. 66), en el que, además, se introduce la obligación de las empresas de informar, con carácter anual, a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de los permisos individuales solicitados por los trabajadores.

4.3. Permisos para la realización de exámenes

Algunos convenios bajo el epígrafe dedicado a la formación de los trabajadores recogen previsiones sobre el derecho de los trabajadores a presentarse a exámenes, cuando estén realizando estudios en centros oficiales. Se trata de cláusulas normativas, como en el caso de 319 (art. 59), que, además, incluye aceptación formal del contenido del ANFC, sin ulterior desarrollo.

4.4. Acciones complementarias y de acompañamiento

Estas acciones tienen por objeto la investigación y prospección del mercado de trabajo para anticiparse a los cambios en los sistemas productivos, analizar la repercusión de la formación continua en la competitividad de las empresas y en la cualificación de los trabajadores y, en definitiva, determinar las necesidades de formación necesarias para coadyuvar al progreso económico de los sectores productivos en el conjunto de la economía. Se trata, como en el caso de los permisos individuales de formación, de acciones de formación continua en las empresas.

Las cláusulas de este tipo que se han analizado tienen carácter obligatorio y consisten, o bien, en declaraciones de intenciones, como en el caso de 303 (art. 67), incluye descripción de las utilidades de estas acciones, con atribución a las comisiones paritarias sectoriales de la facultad de establecer las prioridades en cada convocatoria; o bien como en el caso de 313 (art. 30), incluye compromisos de las partes firmantes, a través de su comisión paritaria, a mantener reuniones periódicas para analizar, de un lado, las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar actividades para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos competentes medios financieros.

5. CREACIÓN DE COMISIONES

5.1. Comisión Paritaria Sectorial para la Formación

Las Comisiones Paritarias Sectoriales pueden constituirse en el marco de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o mediante acuerdos específicos, de acuerdo con el mapa sectorial que se apruebe por la Comisión Estatal de Formación Continua. El mapa sectorial se realizará teniendo en cuenta, entre otros criterios, el de afinidad de los distintos subsectores y sectores de actividad.

Estas comisiones estarán integradas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y por las representativas en el sector o subsector.

Las competencias que les corresponden:

- Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores sobre las acciones formativas (supuesto art. 10 RD 1046/2003).
- Efectuar el seguimiento de la formación continua en el sector correspondiente.
- Establecer los criterios orientativos para el acceso de los trabajadores a la formación.

- Proponer criterios para la realización de estudios e investigaciones sobre la formación continua.
- Elaborar una memoria anual sobre la formación realizada en el sector.
- Conocer de la agrupación voluntaria de empresas incluidas en el sector.

Compromiso de constitución, 133 (art. 319), dejando la determinación de su funcionamiento y composición a la comisión paritaria del propio convenio. 20 (art. 30). 19 (art. 38).

191 (art. 19), se crea la Comisión que se encargará del desarrollo del III ANFC.

167 (art. 50)

Simplemente noticia de su constitución y composición: 299 (art. 57), único contenido adicional es que se señala que se definirá el Plan Específico Sectorial.

318 (art. 28); 121 (art. 37)

...Y funciones: 329 (art. 34); 377 (art. 47); 386 (art. 27); 409 (art. 46); 130 (art. 40); 136 (art. 20), incluye declaración de intenciones como preámbulo para justificar la creación de una comisión paritaria sectorial de formación; 68 (art. 63); 12 (Anexo IV); 6 (Anexo III); 114 (36.1); 106 (arts. 60 y 61); 49 (art. 28)

30 (art. 55.4), se crea una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua a la que para atribuirle sus funciones se remite al III ANFC; 28 (art. 71), parecido contenido; 26 (art. 12); 55 (art. 15)

128 (art. 25), se prevé, además, la posibilidad de que la CP pueda adquirir identidad propia, mediante fundación u otro sistema que acuerden. Además de que la CP deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno y en ese sentido las partes se comprometen a reunirse para su desarrollo.

160 (disposición adicional 2.^a); 174 (art. 71)

Atribución de funciones adicionales a las previstas por el III ANFC o simplemente referidas al ámbito del convenio

- 300 (117); 407 (art. 44.4); 208 (art. 81), las decisiones de esta comisión se trasladarán a las partes firmantes para su posterior tramitación y aprobación, teniendo la misma eficacia y vigencia que lo previsto en el convenio (disposición adicional octava).
- 369 (art. 64) Constitución a nivel provincial de la Comisión con previsión de que en cada empresa del ámbito del convenio se constituya una comisión paritaria con el objeto de analizar las necesidades formativas y determinar los cursos que sean de interés para la

actividad de la empresa y para completar la formación de los trabajadores.

- En el caso de convenios colectivos provinciales, algún caso de remisión al Convenio estatal sólo para esta cuestión, así, 381 (art. 45) con la escueta remisión «se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera».
- 131 (art. 56), se definen los objetivos en función de las características de los trabajadores del sector.
- 200 (art. 30), entre las que se sitúa la de elaborar el III Acuerdo Sectorial sobre la Formación Continua para el Sector de la Mediación en Seguros Privados y el Reglamento de funcionamiento de la Comisión. A la finalización de dicho Acuerdo y en tanto no exista uno nuevo, se atribuye a la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio las funciones de formación, salvo acuerdo sobre la constitución de una nueva Comisión Sectorial de Formación Continua.
- 99 (art. 117)
- 48 (art. 30), completísimo elenco de funciones

Regulación completa. Es el caso de convenios colectivos de sector estatales en los que, en general, a las cláusulas sobre formación se les confiere gran protagonismo, lo que comporta una regulación amplia y detallada.

- Es el caso del 302, que dedica a la formación un capítulo el VII y dentro de éste en el art. 65, regula con detalle la Comisión Paritaria Sectorial de Formación: composición, organización, funcionamiento y adopción de acuerdos, funciones.
- 303 (art. 64).
- 368 (art. 87).

Pero no sólo en convenios estatales también en algunos provinciales se encuentra un desarrollo bastante completo del régimen de la comisión paritaria. Así: 143 (art. 21), en éste la comisión paritaria asume en el desenvolvimiento de las funciones asignadas, particularmente, en el desarrollo de los instrumentos de formación específicos para el sector, como documento de trabajo el contenido y el objetivo del Manual de buenas prácticas de fabricación para operarios del sector (cacao).

149 (art. 56); 173 (disposición final séptima)

Planes de formación agrupados, 123 (art. 23) las empresas que participan en los mismos deberán acreditar que se ha informado a la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente de las condiciones del plan.

133 (art. 31), se comprometen a constituir una comisión provincial de formación, para poner en marcha los planes agrupados de FORCEM que la misma acuerde llevar a cabo.

48 (art. 27), se señalan contenidos mínimos.

5.2. Previsión de constitución de Comisión Paritaria de Formación en centros de trabajo

- 300 (art. 118);
- 208 (art. 82), en aquellos centros que de acuerdo al III ANFC concurren a la obtención de subvenciones para sus planes de formación y que cuenten con 100 ó más trabajadores constituirán una comisión paritaria, de la que se describen su composición y sus funciones (velar por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional); 99 (art. 118)

5.3. Previsión de constitución de Comisión Paritaria de Formación en cada empresa:

- 369 (art. 64); 395 (Capítulo XII); 178 (art. 30.5), se prevé la posibilidad de que las empresas se doten de dicho comité, de manera que está en las partes dotarlo de contenido o no, su misión será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa.
- 200 (art. 31.4.2), en las empresas donde exista un Plan de Formación propio para que entienda de todas las materias relacionadas con dicho Plan.
- 149 (art. 56), para analizar las necesidades de formación en la misma, proponer cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de los trabajadores, así como proponer los trabajadores que hayan de participar en los mismos.
- 160 (disposición adicional 2.^a)

5.4. Comisiones técnicas y estudios

— **Inespecíficas**, entre cuyas funciones se encuentran algunas que tienen que ver con la formación.

Es el caso de: 307 (art. 15), prevé la constitución de una comisión técnica entre cuyas funciones se encuentra la de efectuar análisis e investigaciones necesarios, al objeto de elaborar un programa de educación que actualice las necesidades de formación profesional en el sector, en consonancia con los niveles existentes en empresas de la misma actividad en Europa, buscando «conseguir el desarrollo de metodologías para la igualdad de oportunidades en la materia».

— **Específicas**. Es el caso del 394 (art. XIX), compromiso de las partes de crear una comisión de trabajo en materia de formación profesional y reciclaje profesional.

También 308 (art. 64) al prever la constitución de una comisión paritaria por las partes, que se encargará de la elaboración y seguimiento del plan de formación.

45 (art. 13), se prevé la creación de una comisión con el objeto de proponer planes de formación a las empresas y Administración.

30 (art. 55.6), se crea una Comisión de Seguimiento del plan de formación.

— **Estudios.** 134 (art. 44), las partes se comprometen a realizar un estudio de las necesidades de formación en el sector. 180 (disposición adicional tercera), la Mesa Negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre formación profesional continua para que los acuerdos de dicha Comisión se incluyan en el Convenio. E3 (art. 83), estudio repercusión nuevas tecnologías.

128 (Disposición transitoria 2.^a), constitución de una CP de trabajo para estudiar diversos temas, entre los que se incluyen «contratación y formación».

145 (art. 17), Comisión de Estudio del tema de la Formación Profesional, que deberá presentar sus conclusiones antes de finalizar la vigencia del convenio para incorporarlas al convenio siguiente (del año 2005).

— **Colaboraciones con otras comisiones para la realización de estudios,** el 208 (disposición adicional segunda), este convenio resulta interesante por poner en relación dos materias, la clasificación profesional y la formación profesional y lo hace previendo la posibilidad de que la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, colabore con el Comité Paritario de Formación, en la realización de un estudio sobre la definición de los perfiles profesionales más característicos del sector (Químicas) y de las competencias verticales y transversales que los conforman, examinando su relación con los grupos profesionales. El compromiso que los firmantes asumen es simplemente el de plantear «la colaboración y los apoyos institucionales adecuados para el desarrollo de los trabajos orientados a la definición de los perfiles profesionales y la acreditación de competencias»

— 440 (DF 3.^a)

— También en el 208 (disposición adicional segunda) se prevé el compromiso de las partes de examinar las posibilidades y medios para constituir una Fundación Paritaria Sectorial para la Formación, cuyo objetivo será estudiar las tendencias del sector, las transformaciones industriales y tecnológicas, sus necesidades formativas, (...) así como la promoción de programas formativos para la adquisición de las competencias de los distintos perfiles profesionales sectoriales del convenio.

— 200 (art. 32), previsión de que la Comisión Paritaria Sectorial de FC llevará a cabo o respaldará cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, que afecten a la acción formativa o a las titulaciones relacionadas con el sector.

5.5. Atribución a la Comisión Paritaria del Convenio de funciones en materia de formación

177 (art. 38) atribución a la Comisión Paritaria del Convenio del estudio, entre otras materias, de la formación.

198 (art. 8), atribución de competencias para desarrollar las iniciativas necesarias que permitan la ejecución del III ANFC, con atribución de funciones precisas (art. 28). También en materia de prevención (art. 69) las partes tras declaración de intenciones en cuanto a formación en esta materia concreta, atribuyen a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio la facultad de analizar y valorar iniciativas sectoriales que fomenten la formación en materia de prevención.

48 (art. 28), será la Comisión la encargada de proponer estudios de detección de necesidades formativas de interés para el sector.

413 (art. 46); 425 (art. 30); 439 (art. 38); 470 (art. 12); 482 (art. 20); 497 (DF 3.^ª).

147 (art. 7.b), establecerá el programa de formación para la obtención de certificados profesionales y controlarán los exámenes.

148 (Disposición final 2.^ª), la CP (ambas representaciones) asumen el compromiso de confeccionar y elaborar un plan de formación del sector y proponen para su aprobación el envío del mismo a la Comisión del ANFC.

154 (art. 32.3).

120 (art. 31), con atribución de detallado elenco de funciones en materia formativa.

6. DURACIÓN DE LOS COMPROMISOS SUSCRITOS EN MATERIA DE FORMACIÓN (VIGENCIA)

Convenios en los que se pacta una vigencia distinta para las cláusulas dedicadas a la formación, como en 302 (art. 62), haciéndola coincidir con la finalización del III ANFC (31 de diciembre de 2004). Al mismo tiempo las partes asumen el compromiso de iniciar la negociación o prórroga de las disposiciones en un plazo determinado a partir de la publicación del nuevo ANFC, a no ser que se prorrogue el III ANFC, en cuyo caso se entenderán prorrogadas también aquéllas. También 303 (art. 60).

CONCLUSIONES GENERALES

Del estudio llevado a cabo, se pueden extraer algunas conclusiones de tipo general.

1. Desde la óptica jurisprudencial, que reconduce las cláusulas obligacionales prácticamente a las obligaciones de paz asumidas expresamente por los sujetos negociadores, el juego de la negociación colectiva está siendo prácticamente inexistente.

Ello, salvo que de la regulación convencional de la denuncia del propio convenio, resultaran, como así ocurre en muchos casos, auténticos deberes de paz aunque no estén formulados expresamente como tales.

2. El número de cláusulas obligacionales se amplía, por el contrario, si, con carácter más general, se consideran aquellos compromisos entre las partes firmantes que, sin contener regulaciones de carácter general sobre las relaciones individuales y colectivas de trabajo de los afectados por el convenio, están referidos a facilitar más eficazmente la aplicación de las condiciones laborales pactadas.

Entrarían aquí todos los compromisos tendentes a la administración del propio convenio; comprendiéndose así tanto las funciones atribuidas a las comisiones paritarias de intervención en la interpretación de su texto, como las referidas a actuaciones extraprocesales previstas en la solución de conflictos colectivos y, en algunos casos, individuales. Y, por supuesto, las comisiones que el propio convenio puede crear y a las que se le asignan funciones diversas.

Del mismo modo, y en cuanto relacionado también con la administración del convenio en sentido lato, quedarían integradas en las obligacionales las de vinculación a la totalidad con las consecuencias que los convenios colectivos suelen prever de su juego.

3. Si por cláusulas obligacionales se entienden compromisos que afectan solamente a las partes firmantes, el repertorio de aquellas se amplía aún más al no ser nada infrecuente en los convenios colectivos la aparición de cláusulas —o de parte de ellas—, que establecen deberes de influencia de los negociadores sobre los sujetos afectados. Cosa distinta es su grado de eficacia y de exigibilidad.

4. Algo análogo ocurre con cláusulas que se limitan a ser meras declaraciones de intenciones por parte de los negociadores; y que, a lo sumo, pueden valer como criterios de interpretación auténtica del convenio para las materias que luego se regulan.

5. Si las cláusulas obligacionales se caracterizan por no regular condiciones de trabajo en su aspecto individual o colectivo, podría pensarse en reconducir a aquella categoría algunas de las examinadas en cuanto que, si bien son acuerdos que tienen como destinatarios, por un lado a los trabajadores y/o empresarios afectados por el convenio, el otro destinatario son los sujetos sindicales parte de la negociación; de modo paradigmático, la regulación convencional del canon por negociación, o los derechos de información privilegiados de los mismos, o las previsiones convencionales de sustitución por los sindicatos negociadores la ausencia de representación de trabajadores en las empresas afectadas.

6. Con adscripción más que dudosa también, aquellas cláusulas convencionales dirigidas exclusivamente a los empresarios afectados (p.ej. limitación en la utilización de los servicios de ETT); o que implican a terceros ajenos (cláusulas de repercusión en precios).

7. En definitiva, la existencia de cláusulas obligacionales en mayor o menor grado va a depender exclusivamente de los criterios utilizados para su identificación. Lo cual supone la creación de márgenes de inseguridad grandes, sobre todo desde la perspectiva de su pérdida de vigencia a partir de la denuncia del convenio. Y que lleva, en definitiva a cuestionar la propia utilidad de la distinción legal e inclinan a pensar si no sería más útil hablar exclusiva y claramente de cláusulas de paz y/o de aquellas directamente ligadas a la apertura del nuevo proceso de negociación.

LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

1. III Convenio Colectivo Nacional para el Sector de Auto-Taxis (BOE 15-4-03).
2. Convenio Colectivo Estatal para las empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria (BOE 15-7-03).
3. Convenio Colectivo Interprovincial del Comercio de Flores y Plantas (BOE 28-7-03).
4. Convenio Nacional Taurino (BOE 17-7-03).
5. Convenio Colectivo Estatal del Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (BOE 17-11-03).
6. Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos para el período de 2003-2005 (BOE 2-12-03).
7. Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera 2003-2006 (BOE 26-9-03).
8. Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito (BO418-4-04).
9. Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro para los años 2003-2006 (BOE 15-3-04).
10. XVII Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito (BOE 10-3-04).
11. XIX Convenio Colectivo de Banca (BOE 10-3-04).
12. Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales (BOE 16-6-04).
13. Convenio Colectivo para la Fabricación de Helado (BOE 22-3-00).
14. Convenio colectivo para Farmacias 2000, 2001 y 2002 (BOE 27-7-00).
15. Convenio Colectivo de la Industria de Producción Audiovisual (BOE 14-8-00).

16. Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Elaboración del Arroz (BOE 17-8-00).
17. Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas d Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías (BOE 28-11-00).
18. III Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE 10-11-00).
19. Convenio Colectivo Estatal de jardinería 2000-2003 (BOE 26-5-01).
20. Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas (BOE 19-6-01).
21. Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (BOE 10-8-01).
22. Convenio Colectivo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia(BOE 8-10-01).
23. Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial (BOE 7-11-01).
24. Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos (BOE 8-11-01).
25. Convenio Colectivo para la Actividad del Profesional (BOE 16-1-02).
26. Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad (BOE 20-2-02).
27. Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE 20-2-02).
28. II Convenio Colectivo para el Sector de Telemarketing (BOE 8-3-02).
29. II Convenio Colectivo de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE 18-6-02).
30. XVIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (BOE 3-12-02).
31. Convenio Colectivo para el Sector de «Industria de Hostelería» de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra 28-6-04).
32. Convenio Colectivo de Trabajo para Hostelería (BO Murcia 18-6-04).
33. Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Toledo (BO Toledo 24-5-04).
34. Convenio Colectivo del Sector de Hostelería, Bares y Similares de Bizkaia (BO Bizkaia 16-1-04).
35. Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Zaragoza (BO Zaragoza 21-11-03).
36. Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Cantabria (BO Cantabria 14-10-03).
37. Convenio Colectivo del Sector de la «Hostelería de Valladolid» (BO Valladolid 24-9-03).
38. Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Hostelería de Ciudad Real (BO Ciudad Real 3-9-03).
39. Convenio Colectivo de Hostelería, y Similares del Principado de Asturias para 2003 (BO del Principado de Asturias 12-9-03).
40. Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la provincia de A Coruña (DO Galicia 26-9-03).

41. Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Álava (BO Territorio Histórico de Álava 30-7-03).
42. Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Sevilla (BO Sevilla 8-7-03).
43. Convenio Colectivo para las Industrias de Hostelería de Segovia para los años 2003, 2004 y 2005 (BO Segovia 30-6-03).
44. Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Hostelería de Huelva (BO Huelva 30-6-03).
45. Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Granada (BO Granada 12-5-03).
46. Convenio Colectivo de Hostelería de Pontevedra (DO Galicia 21-4-03).
47. Convenio Colectivo de Hostelería para la provincia de Cuenca (BO Cuenca 13-12-02).
48. II Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería (BOE 1-7-02).
49. Convenio Colectivo del Sector de «Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de la Salud» de la Comunidad Autónoma de Aragón (BO Aragón 1-3-04).
50. Convenio Colectivo de Trabajo «Limpieza de Edificios y Locales de Badajoz» (DO Extremadura 5-1-04).
51. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Soria (BO Soria 5-12-03).
52. Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales del Principado de Asturias (BO del Principado de Asturias 1-12-03).
53. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 7-11-03).
54. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Córdoba (BO Córdoba 29-10-03).
55. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla (BO Sevilla 16-10-03).
56. Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2003 y 2004 (BO La Rioja 6-9-03).
57. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Pontevedra (DO Galicia 14-8-03).
58. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Guadalajara (BO Guadalajara 22-8-03).
59. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de «Limpieza de Edificios y Locales» de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra 22-8-03).
60. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Álava (BO Territorio Histórico de Álava 29-8-03).
61. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Albacete (BO Albacete 4-8-03).

62. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de las Comarcas de Lleida (DO Generalitat de Catalunya 1-8-03).
63. Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Cuenca para los años 2003, 2004 y 2005 (BO Cuenca 2-7-03).
64. Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Segovia (BO Segovia 23-5-03).
65. Convenio Colectivo del Sector de «Limpiezas de Edificios y Locales de Baleares» (BO Illes Balears 3-5-03).
66. Convenio Colectivo del Sector Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Burgos (BO Burgos 20-2-03).
67. Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Castellón (BO Castellón 4-2-03).
68. Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife para los años 2002-2003-2004 y 2005 (BO Tenerife 25-6-03).
69. Convenio Colectivo del Sector de «Limpieza de Edificios y Locales», (BO Comunidad de Madrid 13-1-03).
70. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de A Coruña (DO Galicia 14-2-03).
71. Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Limpiezas de Aviones de Málaga (BO Málaga 28-11-02).
72. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Calzado de Zaragoza (BO Zaragoza 29-5-04).
73. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Juguetes, Artículos de Deporte, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares de Zaragoza (BO Zaragoza 28-5-04).
74. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Curtidos y Artículos para el Calzado de Alicante (BO Alicante 22-1-04).
75. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para la actividad de Comercio de Calzado de Jaén (BO Jaén 10-12-03).
76. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de la Piel en General, (BO Comunidad de Madrid 1-11-03).
77. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector «Comercio de la Piel», de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra 2-7-03).
78. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Calzado de la provincia de Burgos (BO Burgos 12-2-03).
79. Convenio Colectivo del Sector Comercio de la Piel de León (BO León 30-11-02).
80. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de la Piel de Pontevedra (DO Galicia 20-9-02).
81. Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio de la Piel de la Provincia de Barcelona para 2002 y 2003 (DO Generalitat de Catalunya 12-6-02).

82. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de la Piel de Cádiz (BO Cádiz 23-7-02).
83. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Calzado de Badajoz (DO Extremadura 15-1-02).
84. Convenio Colectivo de Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (BO del Principado de Asturias 28-6-04).
85. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Calzado de Zaragoza (BO Zaragoza 29-5-04).
86. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Juguetes, Artículos de Deporte, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares de Zaragoza (BO Zaragoza 28-5-04).
87. Convenio Colectivo del Sector de Marroquinería y Guarnicionería de Salamanca (BO Salamanca 15-1-04).
88. Convenio Colectivo del Sector de Confección de Peletería Fina, (BO Comunidad de Madrid 1-11-03).
89. Convenio Colectivo del Sector del Comercio de la Piel en General, (BO Comunidad de Madrid 1-11-03).
90. Convenio Colectivo del Sector de Marroquinería, Confección de Prendas en Piel e Industrias Afines de la CAIB (BO Illes Balears 6-9-03).
91. Convenio Colectivo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 7-8-03).
92. Convenio Colectivo Provincial para el Sector de «Limpieza de Edificios y Locales» de Valladolid (BO Valladolid 26-9-02).
93. Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Ávila (BO Ávila 9-8-02).
94. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de León (BO León 20-7-02).
95. Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Teruel (BO Teruel 25-6-02).
96. Convenio Colectivo del Sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (BOE 25-7-03).
97. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector «Comercio de la Piel» de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra 2-7-03).
98. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de las Industrias de Confección de Peletería de Cataluña para los años 2003-2005 (DO Generalitat de Catalunya 18-7-03).
99. Convenio Colectivo Estatal para Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (BOE 23-7-01).
100. Convenio Colectivo de Eficacia limitada para el Sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Bizkaia (BO 7-5-04).

101. Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta, Asistencia y Análisis Clínicos (BO del Principado de Asturias 22-4-04).
102. Convenio Colectivo del Sector Plural de Empresas de Hospitalización, Consulta y Asistencia de Palencia (BO Palencia 6-4-04).
103. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector para Establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos Privados de León (BO León 12-2-04).
104. Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de A Coruña (DO Galicia 11-12-03).
105. Convenio Colectivo Autonómico del Sector de «Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada» de Aragón (BO Aragón 24-10-03).
106. Convenio Colectivo del Sector de Clínicas y Sanitarios Privados de Málaga (BO Málaga 3-10-03).
107. Convenio Colectivo del Sector de la Sanidad Privada de Valladolid (BO Valladolid 11-9-03)
108. Convenio Colectivo para el Sector de Establecimientos Sanitarios de Granada (BO Granada 28-7-03).
109. Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios, Hospitalización y Asistencia (BO Región de Murcia 25-7-03).
110. Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos, (BO Comunidad de Madrid 1-8-03).
111. Convenio Colectivo para Clínicas Privadas de Jaén (BO Jaén 28-6-03).
112. Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de la Comunidad de Cantabria (BO Cantabria 13-3-03).
113. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Red Hospitalaria de Utilización Pública para los años 2001-2004 (DO Generalitat de Catalunya 29-5-03).
114. Convenio Colectivo del Sector Establecimientos Sanitarios de Consulta, Asistencia, Tratamiento de Rehabilitación y Apoyo al Diagnóstico de Málaga (BO Málaga 8-4-03).
115. Convenio Colectivo del sector Industria y Comercio del Aceite y sus Derivados, Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas (BO Comunidad de Madrid 18-5-04).
116. Convenio Colectivo de industrias de aceite y derivadas de Granada (BO Granada 5-9-02).
117. Convenio Colectivo del Grupo de Empresa de Relleno y Aderezo de Aceitunas de Alicante (BO Alicante 9-9-03).
118. Convenio Colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus derivados y Aderezo y Relleno de Aceitunas de Jaén (BO Jaén 13-1-04).

119. Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Ciudad Real (BO Ciudad Real 11-6-04).
120. Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas (BO Región de Murcia 23-5-03).
121. Convenio Colectivo de trabajo de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona para el año 2004 (DO Generalitat de Catalunya 8-9-04).
122. Convenio Colectivo del Sector del Campo (BO Comunidad de Madrid 6-5-04).
123. Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana para el período comprendido entre el 1-9-2003 y el 31-8-2010 (DO Generalitat Valenciana 5-3-04).
124. Convenio Colectivo provincial del Campo del año 2003-2005 (BO Córdoba 31-3-03).
125. Convenio Colectivo del sector Agrícola, Ganadero, Forestal (BO Soria 28-5-03).
126. Convenio Colectivo de trabajo perteneciente al sector Agropecuario de Burgos (BO Burgos 7-8-03).
127. Convenio Colectivo del sector del Campo de la provincia de Granada (BO Granada 13-12-03).
128. Convenio Colectivo del sector de Trabajadores Agropecuarios de Castellón (BO Castellón 24-7-03).
129. Convenio Colectivo de trabajo del sector de Actividades Agropecuarias de León (BO León 1-7-03).
130. Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos de la provincia de las islas de Tenerife, Gomera y Hierro para los años 2003-2004 (BO Tenerife 29-10-03).
131. Convenio Colectivo del sector del cultivo de tomate de Las Palmas (BO Las Palmas 4-2-04).
132. Convenio Colectivo Provincial para el sector del «Campo» para los años 2004 y 2005 (BO Valladolid 2-6-04).
133. Convenio Colectivo del Sector de Actividades Agropecuarias de Zamora (BO Zamora 9-6-04).
134. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de «Agropecuario» de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra 1-8-03).
135. Convenio colectivo para las industrias del pimentón de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 27-6-92).
136. Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 20-9-02).
137. Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado y Envasado de Tomate Fresco (BO Región de Murcia 1-4-03).
138. Convenio Colectivo del sector Agrícola, Forestal y Pecuario (BO Región de Murcia 13-1-04).

139. Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras-Exportadoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas (BO Región de Murcia 3-2-04, rect. (BO Región de Murcia 26-3-04).
140. Convenio Colectivo de Mayoristas de Alimentación y Centros de Distribución de Tarragona (DO Generalitat de Catalunya 25-10-01).
141. Dispone el registro y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona para los años 2003-2005 (DO Generalitat de Catalunya 16-9-03).
142. Convenio Colectivo de trabajo de distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona y provincia para los años 2003-2006 (DO Generalitat de Catalunya 28-11-03).
143. Convenio Colectivo de trabajo del sector chocolates, bombones, caramelos y chicles de la provincia de Barcelona para los años 2003 y 2004 (DO Generalitat de Catalunya 27-1-04).
144. Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para el año 2003 (DO Generalitat de Catalunya 30-1-04).
145. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2003-2004 (DO Generalitat de Catalunya 23-3-04).
146. Convenio Colectivo del sector de Masas y Patatas Fritas (BO Comunidad de Madrid 25-2-02, rect. (BO Comunidad de Madrid 13-11-02).
147. Convenio Colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 4-9-03, rect. (BO Comunidad de Madrid 30-10-03).
148. V Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad de Castilla y León (BO Castilla y León 10-6-04).
149. Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Guipúzcoa (BO Gipuzkoa 26-9-01).
150. Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas de Alimentación de Valencia (BO Valencia 24-9-01).
151. Convenio Colectivo Provincial de trabajo de la Industria de la Alimentación (BO Almería 23-9-02).
152. Convenio Colectivo de trabajo de pastelería, confitería y bollería y comercio de las mismas de Castellón y su provincia (BO Castellón 23-4-02).
153. Convenio Colectivo de Mazapán, Turrónes, Masas Fritas, Confeiterías, Pastelerías y Chocolates de Toledo (BO Toledo 31-7-02).
154. Convenio Colectivo Provincial para el sector de «Comercio de Alimentación» de Valladolid (BO Valladolid 18-6-02).

155. Convenio Colectivo Provincial del Comercio de Alimentación de Toledo (BO Toledo 14-6-03).
156. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Comercio de la Alimentación de Jaén (BO Jaén 9-12-03).
157. Convenio Colectivo del sector de mayoristas de alimentación de Alicante (BO Alicante 16-12-03).
158. Convenio Colectivo de trabajo concertado entre las representaciones de los trabajadores y Empresas de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO Cádiz 19-9-03).
159. Convenio Colectivo del sector de obradores y despachos de confiterías, pastelerías, reposterías y platos precocinados (DO Galicia 3-3-04).
160. Convenio Colectivo del sector de Industria y Comercio de Confiterías de Guipúzcoa (BO Gipuzkoa 2-3-04).
161. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de «Almacenistas de Alimentación», de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra 19-6-02).
162. Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio Alimentación (Mayoristas) (BO Región de Murcia 15-6-04).
163. Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados (BOE 10-7-01).
164. Convenio Colectivo Nacional del Sector de las Panificables y Sémolas (BOE 17-8-01).
165. Convenio básico, de ámbito estatal, para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE 12-2-03).
166. Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias (BOE 18-2-03).
167. Convenio Colectivo Nacional para la Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 19-8-03).
168. Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias de Turrones y Mazapanes (BOE 29-9-03).
169. V Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE 12-3-04).
170. Convenio Colectivo del sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, Mediante Control Horario y Cumplimiento de los Ordenanzas de Aparcamiento de Sevilla (BO Sevilla 4-1-03).
171. I convenio colectivo general de ámbito nacional, para el sector de las empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 11-3-98).
172. II Convenio Colectivo Estatal de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (BOE 3-1-02).

173. Convenio Colectivo de trabajo de laboratorios fotográficos para los años 2002-2003 (DO Generalitat de Catalunya 28-2-03).
174. Convenio Colectivo de trabajo del comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido de la provincia de Barcelona para los años 2003-2005 (DO Generalitat de Catalunya 27-1-03).
175. Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica (BOE 15-1-02).
176. convenio colectivo del sector de «Empleados de Notarías de Aragón» (BO Aragón 12-12-03).
177. Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos (BO Comunidad de Madrid 6-8-04).
178. Convenio Colectivo del Sector de Oficinas de importación y exportación (BO Comunidad de Madrid 21-9-04).
179. Convenio Colectivo Provincial de trabajo para Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en general (BO Almería 24-9-02).
180. Convenio Colectivo del sector de Guipúzcoa (BO Gipuzkoa 20-3-02).
181. Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Cádiz (BO Cádiz 18-9-02).
182. Convenio Colectivo del sector de Granada (BO Granada 12-8-02).
183. Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Oficinas y Despachos (BO Ávila 6-8-02).
184. Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos para Palencia (BO Palencia 19-8-02).
185. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Cáceres (DO Extremadura 21-1-03).
186. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Alicante (BO Alicante 28-11-03).
187. Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos (DO Galicia 17-9-03).
188. Convenio Colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de Zamora (BO Zamora 7-5-03).
189. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para la actividad de Oficinas y Despachos de Jaén (BO Jaén 31-10-03).
190. Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2002 al 2005 del sector Despachos de Graduados Sociales de Almería (BO Almería 14-11-03).
191. Convenio Colectivo Provincial para el sector de «Oficinas y Despachos» de Valladolid (BO Valladolid 8-1-04).
192. Acuerdo que pone fin al expediente n.º PM (c) - 404/2003 sobre conflicto colectivo presentado por la Unión General de Trabajadores de Baleares contra la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares, en virtud del cual se firma el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BO Illes Balears 14-10-03).

193. Convenio Colectivo Laboral del Sector de los «Despachos de Graduados Sociales» de la CAIB (BO Illes Balears 22-4-04).
194. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra (BO Navarra 7-6-02, rect. (BO Navarra 2-8-02).
195. Convenio Colectivo de Empleados de Notarías en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral (BO del Principado de Asturias 8-5-03).
196. Convenio Colectivo para Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones, Federaciones e Instituciones (BO Región de Murcia 30-5-02).
197. Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas de Estudios Técnicos (BO Región de Murcia 4-8-03).
198. Convenio Colectivo de ámbito estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE 18-10-99).
199. Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE 21-3-01).
200. Convenio Colectivo Estatal que regula las relaciones laborales de las Empresas de Mediación en Seguros Privados (BOE 22-5-03).
201. Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viaje (BOE 8-7-03).
202. XIV Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (BOE 25-6-04).
203. Convenio Colectivo del sector de las Industrias Químicas de Cantabria (BO Cantabria 18-6-01).
204. Convenio Colectivo de Pirotecnia de la Comunidad Valenciana para los años 2003 y 2004 (DO Generalitat Valenciana 21-8-03).
205. Convenio Colectivo del sector de muñecas, auxiliares y afines de Alicante (BO Alicante 19-8-02).
206. Convenio Colectivo de ámbito provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante (BO Alicante 2-12-03).
207. Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 22-7-04).
208. XIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE 26-6-01).
209. Convenio Colectivo para las empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumerías y Anejos (BOE 5-6-02).
210. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector «Industrias de Alabastro» de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra de 26-8-02).
211. Convenio Colectivo del Sector Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (BO Almería de 8-11-02).
212. Convenio Colectivo de trabajo del sector de Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (BO Valencia de 26-8-02).
213. Convenio Colectivo del sector Industrias de Derivados del Cemento de Huelva BO Huelva de 18-2-04).

214. Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de Asturias (BO Principado de Asturias de 30-1-04).
215. Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de Valladolid (BO Valladolid de 4-9-03).
216. Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de Palencia (BO Palencia de 18-7-03).
217. Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de Huesca (BO Huesca de 14-7-03).
218. Convenio Colectivo de Industrias de Derivados del Cemento de Jaén (BO Jaén de 22-7-03).
219. Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Derivados del Cemento de Álava (BO Territorio Histórico de Álava de 30-7-03).
220. Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de Segovia para los años 2003, 2004 y 2005 (BO Segovia de 2-7-03).
221. Convenio Colectivo de trabajo de las industrias de derivados del cemento de la provincia de Girona para el periodo 2003-2005 (DO Generalitat de Catalunya de 11-6-03).
222. Convenio Colectivo sector de Derivados de Cemento de Albacete (BO Albacete d418-6-03).
223. Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de Córdoba (BO Córdoba de 15-5-03).
224. Convenio Colectivo del sector de Industrias de Derivados del Cemento, Materiales y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (BO Cádiz de 30-7-03).
225. Convenio Colectivo para sector de Derivados del Cemento de Sevilla (BO Sevilla de 18-11-02).
226. Convenio Colectivo del sector de Mármoles y Piedras (DO Galicia de 16-12-03).
227. Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (BOE de 24-11-03).
228. Convenio Colectivo estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla (BOE de 12-8-03).
229. Convenio Colectivo de trabajo aplicable a la actividad de Alfarería de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2003 y 2004 (BO La Rioja de 24-7-03).
230. Convenio Colectivo de ámbito provincial de Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (BO Alicante de 11-12-02).
231. Convenio Colectivo del sector de Industrias de Mármoles y Piedras (BO Castellón de 30-11-02).
232. Convenio Colectivo General del Sector de Ferralla (BOE de 30-9-02).
233. Convenio Colectivo del Sector de «Construcción y Obras Públicas» (BO Comunidad de Madrid de 12-5-04).
234. Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de Burgos (BO Burgos de 20-4-04).

235. Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de Alicante (BO Alicante de 22-3-04).
236. Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Granada (BO Granada de 30-10-03).
237. Convenio Colectivo del Sector de la Construcción (DO Galicia de 11-11-03).
238. Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias (BO Principado de Asturias de 30-10-03).
239. Convenio Colectivo de trabajo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Girona para el período del 1-6-2003 al 31-5-2004 (DO Generalitat de Catalunya de 12-11-03).
240. Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la provincia de A Coruña (DO Galicia de 15-10-03).
241. Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla (BO Sevilla de 17-9-03).
242. Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Segovia (BO Segovia de 25-8-03).
243. Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (BO Zamora de 8-8-03).
244. Convenio Colectivo del Sector de Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (BO Zaragoza de 31-7-03).
245. Convenio Colectivo para las actividades de Construcción de Salamanca y su Provincia (BO Salamanca de 30-3-04).
246. Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas de Materiales de Construcción de León (BO León de 15-9-03).
247. Convenio Colectivo para el Sector Construcción de Bizcaia (BO Bizkaia de 9-9-03).
248. Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas para Cáceres y su provincia (DO Extremadura de 10-12-02).
249. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Construcción y Obras Públicas de Palencia (BO Palencia de 27-11-02).
250. Convenio Colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (BO Guadalajara de 25-11-02).
251. Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2003-2004-2005 (BO La Rioja de 22-4-03).
252. Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Teruel para los años 2002-2006 (BO Teruel de 3-12-02).
253. Convenio Colectivo del Sector de Industrias Vinícolas, Alcoholeras y sus derivados (DO Extremadura de 24-6-04).
254. Convenio Colectivo para el sector de las industrias vitivinícolas, alcoholeras y sidreras de Ourense (DO Galicia de 14-5-04).
255. Convenio Colectivo de trabajo del sector de vinos espumosos para los años 2003-2005 (DO Generalitat de Catalunya de 2-2-04).

256. Convenio Colectivo de trabajo de licores de la provincia de Barcelona para los años 2003-2005 (DO Generalitat de Catalunya de 12-1-04).
257. Convenio Colectivo de Fabricantes de Sidra (BO del Principado de Asturias de 12-12-03).
258. Convenio Colectivo de trabajo de vinos de la provincia de Barcelona para los años 2003 y 2004 (DO Generalitat de Catalunya de 3-11-03).
259. Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Ciudad Real (BO Ciudad Real de 22-9-03).
260. Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de Albacete (BO Albacete de 24-9-03).
261. Convenio Colectivo del Sector de Industrias Vinícolas de la provincia de Huelva (BO Huelva 23-10-03).
262. Convenio Colectivo del Sector de Industria y Comercio del Vino de Álava (BO Territorio Histórico de Álava de 29-8-03).
263. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2003 y 2004 (BO La Rioja de 24-7-03).
264. Convenio Colectivo del Sector de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras, y Comercio al por mayor de estas actividades y Afines (BO Comunidad de Madrid de 16-7-03).
265. Convenio Colectivo del Sector de Industrias vinícolas, licoreras y alcohólicas de Córdoba (BO Córdoba de 26-5-03).
266. Convenio Colectivo del sector de fabricación de Licores, Criadores, Exportadores, Embotelladores y Almacenistas de Bizkaia (BO Bizkaia de 4-3-03).
267. Convenio Colectivo del sector de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Zaragoza (BO Zaragoza de 8-3-03).
268. Convenio Colectivo del sector de industrias y comercio vitivinícolas (DO Galicia de 24-3-03).
269. Convenio Colectivo de Almacenistas y Embotelladores de Vino del Principado de Asturias (BO del Principado de Asturias de 3-1-03).
270. Convenio Colectivo del sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y Bebidas de todo tipo de la región de Cantabria (BO Cantabria de 17-9-02).
271. Convenio Colectivo para Industrias de Aguardiente, Compuesto y Licores de la Región de Murcia (BO Región de Murcia de 5-8-02).
272. Convenio Colectivo de trabajo de las empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona para los años 2003-2005 (DO Generalitat de Catalunya de 29-1-04).
273. Convenio Colectivo de trabajo del sector de Fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida, para el 1-1-2003 al 31-12-2004 (DO Generalitat de Catalunya de 17-9-03).
274. Convenio Colectivo del Sector de Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas, de las Illes Balears (BO Illes Balears de 16-8-03).

275. Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Bebidas Envasadas (BOE de 12-3-03).
276. Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de bebidas refrescantes y distribuidoras de cerveza y bebidas no alcohólicas de la provincia de Tarragona para el año 2003 (DO Generalitat de Catalunya de 28-3-03).
277. Convenio Colectivo del sector de Industrias de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat Valenciana de 7-3-02).
278. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector «Comercio Mixto Mayorista de Productos Químicos y Especialidades Farmacéuticas de la Comunidad Foral de Navarra» (BO Navarra de 18-1-04).
279. Convenio Colectivo para Farmacias, para los años 2003 a 2006 (BOE de 5-7-04).
280. Convenio Colectivo del sector de Oficinas de Farmacias de Bizcaia (BO Bizkaia de 19-11-03).
281. Convenio Colectivo para oficinas de farmacia de la provincia de Alicante (BO Alicante d418-7-02).
282. Convenio Colectivo para las oficinas de Farmacia del Principado de Asturias para los años 2002, 2003 y 2004 (BO del Principado de Asturias de 16-5-02).
283. Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección (BOE de 14-8-03).
284. Convenio Colectivo de Trabajo del sector de «Industria Textil» de Navarra (BO Navarra de 30-5-03).
285. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de «Industrias del Alabastro» de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra de 26-8-02).
286. Convenio Colectivo del Sector de Confección de Peletería Fina de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid de 1-11-03).
287. Convenio Colectivo del Sector de marroquinería, Confección de prendas en Piel e Industrias Afines de la CAIB (BO Illes Balears de 6-9-03).
288. Convenio Colectivo de trabajo de las industrias de confección de ante, napa y doble faz para los años 2002, 2003 y 2004 (DO Generalitat de Catalunya de 3-9-02).
289. Convenio Colectivo del sector de fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela de Alicante (BO Alicante de 1-6-01).
290. Convenio Colectivo del sector de Bingsos de Bizcaia (BO Bizkaia de 6-5-03).
291. Convenio Colectivo de las empresas organizadoras del juego del bingo (DO Galicia de 8-4-03).
292. Convenio Colectivo de Salas de Bingo de Alicante (BO Alicante de 21-1-03).
293. Convenio Colectivo del Sector de Juego de Bingo de Valencia (BO Valencia de 5-12-02).

294. Convenio Colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo (BOE de 11-12-03).
295. Convenio Colectivo del Sector de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo de Cantabria (BO Cantabria de 8-7-03).
296. Convenio Colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar (BO Comunidad de Madrid de 13-6-03).
297. Convenio Colectivo del Sector de Derivados de Sevilla (BO Sevilla de 2-10-03).
298. Convenio General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (BOE de 27-6-02).
299. Convenio Colectivo del Sector de Fabricación del Calzado Artesano, Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (BOE de 25-7-03).
300. Convenio Colectivo Estatal para Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (BOE de 23-7-01).
301. Convenio Colectivo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE de 7-8-03).
302. II Convenio Estatal de la Madera (BOE de 24-1-02).
303. Convenio Colectivo Estatal (Corcho) (BOE de 16-1-02).
304. Convenio Colectivo para Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones (BOE de 2-10-01).
305. Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas (BOE de 17-6-04).
306. Convenio Colectivo Estatal de Pastas, papel y cartón (BOE de 17-8-01).
307. Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulado de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE de 19-1-00).
308. Convenio Colectivo para la actividad de Industria de Panadería de Ciudad Real (BO Ciudad Real de 16-4-04).
309. Convenio Colectivo de Panaderías del Principado de Asturias (BO del Principado de Asturias de 27-3-04).
310. Convenio Colectivo del sector de panaderías (DO Galicia de 24-3-04).
311. Convenio Colectivo del Sector de Panadería de Melilla (BO Ciudad de Melilla de 16-1-04).
312. Convenio Colectivo para el Sector de Industrias de Panaderías y Expendedurías de Pan para Sevilla (BO Sevilla de 16-2-04).
313. Convenio Colectivo del sector de Industrias de Panadería de la Provincia de Cáceres (DO Extremadura de 25-11-03).
314. Convenio Colectivo del sector de Industrias y Comercio de Álava (BO territorio Histórico de Álava de 24-11-03).

315. Convenio Colectivo del sector de industrias de panificación (DO Galicia de 19-11-03).
316. Convenio Colectivo de trabajo para la Industria de Panadería de Salamanca (BO Salamanca de 27-10-03).
317. Convenio Colectivo de trabajo del sector de las industrias del pan de la provincia de Girona para el período del 1-3-2003 al 31-1-2007 (DO Generalitat de Catalunya de 18-11-03).
318. Convenio Colectivo de Sector de Industrias de panadería de Albacete (BO Albacete de 15-10-03).
319. Convenio Colectivo del Sector de fabricación, Venta y Distribución de Pan en Cantabria (BO Cantabria de 12-9-03).
320. Convenio Colectivo de trabajo del sector de industrias de panadería de las comarcas de Lleida (DO Generalitat de Catalunya de 18-9-03).
321. Convenio Colectivo para el sector de Industrias de Panaderías de Zamora (BO Zamora de 15-8-03).
322. Convenio Colectivo de trabajo para la Industria de la Panadería de Granada (BO Granada de 28-7-03).
323. Convenio Colectivo del Sector de Industria de fabricación y Venta de Pastelería, Repostería y Confitería y Bollería de León (BO León de 19-8-03).
324. Convenio Colectivo del sector de Industrias de Panaderas de Jaén (BO Jaén de 10-7-03).
325. Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de panaderías de Ourense del año 2003 (DO Galicia de 30-7-03).
326. Convenio Colectivo de trabajo de sector de panaderos de la provincia de Tarragona para los años 2003-2004 (DO Generalitat de Catalunya de 27-5-03).
327. Convenio Colectivo de Industrias Expendedoras y de Fabricación de Pan de Cuenca (BO Cuenca de 26-5-03).
328. Convenio Colectivo del pan (BO Bizkaia de 26-3-03).
329. Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de panaderías de la provincia de Lugo (DO Galicia de 3-7-03).
330. Convenio Colectivo del Sector de Panadería de las Palmas (BO Las Palmas de 4-6-03).
331. Convenio Colectivo para las Industrias y Trabajadores de Panaderías de Guadalajara (BO Guadalajara de 11-7-03).
332. Convenio Colectivo del sector de carpintería de Pontevedra (DO Galicia de 2-7-02).
333. Convenio Colectivo de Carpintería, Ebanistería y Varios (BO del Principado de Asturias de 17-5-04).
334. Convenio Colectivo de Carpintería y Ebanistería de Albacete (BO de Albacete de 10-12-03).

335. Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de la industria de ebanistería y afines de la provincia de Lugo (DO Galicia de 17-10-03).
336. Convenio Colectivo del Sector de tapicería, Cestería y Mimbres, Sillerías de Anea, Billares y Plano, Estuchistas, Pinceles, Cepillos, Carrocerías, Carraterías, Entarimadores, Hornistas, Acuchilladores y Enceradores, Persianistas, Carpintería de ribera e Industrias varias de Sevilla (BO Sevilla de 25-1-03).
337. Convenio Colectivo del sector Ebanistería y Muebles Curvados para Sevilla (BO Sevilla de 22-1-03).
338. Convenio Colectivo del sector de Talleres de Carpintería para Sevilla (BO Sevilla de 22-1-03).
339. Revisión salarial para 2001 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de cestería, artículos de mimbre y junco y afines de la provincia de Valencia (BO Valencia de 28-9-01).
340. Convenio Colectivo de trabajo del sector de mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niño de Barcelona y provincia para los años 2002-2004 (DO Generalitat de Catalunya de 11-7-03).
341. Convenio Colectivo de Trabajo de almacenistas de madera de la provincia de Barcelona para los años 2004-2006 (DO Generalitat de Catalunya de 9-6-04).
342. Convenio Colectivo de Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera (BO del Principado de Asturias de 31-10-02).
343. Convenio Colectivo del sector de industrias y almacenes de la madera de Cádiz (BO de Cádiz de 19-6-02).
344. Convenio Colectivo del Sector Almacenistas de Madera de Sevilla (BO Sevilla de 27-1-03).
345. Convenio Colectivo de Almacenistas de Tarragona (DO Generalitat de Catalunya de 6-2-01).
346. Convenio Colectivo del sector de Industrias de la Madera y Corcho de Alicante (BO Alicante de 7-8-01).
347. Convenio Colectivo de Industrias de Madera y Corcho de Jaén (BO Jaén de 26-7-01).
348. Convenio Colectivo para Industrias de Madera de Salamanca (BO Salamanca de 7-4-04).
349. Convenio Colectivo del sector de la Madera de Cuenca (BO Cuenca de 23-1-04).
350. Convenio Colectivo del sector de Madera de Cuenca (BO Cuenca de 23-1-04).
351. Convenio Colectivo de trabajo del sector de la Industria de la madera de la provincia de Tarragona para los años 2003-2004 (DO Generalitat de Catalunya de 13-8-03).
352. Convenio Colectivo del Sector de Industria de la Madera de Huelva (BO Huelva de 3-9-03).

353. Convenio Colectivo del sector de Industrias de la Madera de Valladolid (BO Valladolid de 24-7-03).
354. Convenio Colectivo del sector de Industria (BO Bizkaia de 11-6-03).
355. Convenio Colectivo del sector de Industria de la Madera (BO Comunidad de Madrid de 2-5-03).
356. Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Madera de Zamora (BO Zamora de 15-11-02).
357. Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres (DO Extremadura de 31-8-02).
358. Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Madera de Palencia (BO Palencia de 1-7-02).
359. Convenio Colectivo de Trabajo de Industrias de Madera de la Comunidad Autónoma de la Rioja para los años 2002-2006 (BO La Rioja de 1-6-02).
360. Convenio Colectivo del sector de la Industria de madera de Huelva (BO La Rioja de 1-6-02).
361. Convenio Colectivo del sector de la madera de Almería (BO Almería de 27-5-02).
362. Convenio Colectivo del sector de la industria de Zaragoza (BO Zaragoza de 24-4-02).
363. Convenio Colectivo de Industrias (BO Illes Balears de 9-4-02).
364. Convenio Colectivo provincial para las Industrias de la Madera de Toledo (BO Toledo de 9-2-02).
365. Convenio Colectivo para las industrias del sector de Girona (DO Generalitat de Catalunya de 28-2-02).
366. Convenio Colectivo del sector de Industria de la Madera de Tenerife (BO Tenerife de 15-7-02).
367. Convenio Colectivo de la Industrias de la Madera de Zamora (BO Zamora de 26-10-01).
368. Convenio Colectivo de las Industrias de Barcelona (DO Generalitat de Catalunya de 19-10-01).
369. Convenio Colectivo para las Industrias del Sector (BO Gipuzkoa de 19-6-01).
370. Convenio Colectivo de Industrias de Madera de Toledo (BO Toledo de 14-6-01).
371. Convenio Colectivo para Industrias (BO Navarra de 11-5-01).
372. Convenio Colectivo de trabajo de Comercio del mueble de Cataluña para los años 2002-2003 (DO Generalitat de Catalunya de 16-8-02).
373. Convenio Colectivo del sector de Rematantes y Aserradores de Albacete (BO Albacete de 14-1-04).
374. Convenio Colectivo de Industrias del sector de la Madera (Rematante y Aserradores) de Segovia (BO Segovia de 1-8-03).
375. Convenio Colectivo del Sector de Aserradores y Fabricantes de Envasados de Madera de Castellón (BO Castellón de 28-6-03).

376. Convenio Colectivo del sector de rematantes y aserradores de madera (DO Galicia de 9-7-03).
377. Convenio Colectivo del sector de rematantes y aserradores de madera (DO Galicia de 1-7-03).
378. Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al Sector para las Industrias de Rematantes, Aserradores, Almacenistas de Madera, Fabricación de Embalajes y otras de la provincia de Burgos (BO Burgos de 22-7-02).
379. Convenio Colectivo de Serrerías, Personal de Montes, Serrerías de Leña y Rematantes de Madera (BO del principado de Asturias de 28-6-02).
380. Convenio Colectivo para la Industria de Aserrío y Fabricación de envases (BO Región de Murcia de 28-5-02).
381. Convenio Colectivo del Sector de Rematantes, Aserradores, Envases y cajas Diversas de Huesca (BO Huesca de 5-4-02).
382. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Serrerías de Soria (BO Soria de 16-1-02).
383. Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera y Corcho (Ebanistería, Carpinterías, Tapicerías, etc.) de Segovia (BO Segovia de 3-8-01).
384. Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la fabricación de tapones de disco corcho (BO Cádiz de 27-5-04).
385. Convenio Colectivo Carpintería y Ebanistería de Albacete (BO Albacete de 10-12-03).
386. Convenio Colectivo de ámbito de provincial para el sector de la industria de ebanistería y afines de la provincia de Lugo (DO Galicia de 17-10-03).
387. Convenio Colectivo del sector almacenistas de madera (DO Galicia de 13-8-03).
388. Convenio Colectivo del sector de Madera y corcho de Ciudad Real (BO Ciudad Real de 30-5-03).
389. Convenio Colectivo del sector de Tapicería, Cestería y Mimbres, Sillerías de Anea, Billares y Plano, Estuchistas, Brochas, Pinceles, Cepillos, Carrocerías, Carreterías, Entarimadores, Hornistas, Acuchilladores y Enceradores, Persianistas, Carpintería de ribera e Industrias varias de Sevilla (BO Sevilla de 25-1-03).
390. Convenio Colectivo del sector Ebanistería y Muebles Curvados para Sevilla (BO Sevilla de 22-1-03).
391. Convenio Colectivo del sector de carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares (BO Huesca de 12-6-02).
392. Convenio Colectivo del sector de Industrias de Carpintería y Ebanistería (BO Ávila de 24-12-01).
393. Convenio Colectivo del sector de Lleida (DO Generalitat de Catalunya de 10-1-02).

394. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Peluquerías de Navarra (BO Navarra de 20-10-03).
395. Convenio Colectivo del sector de Álava (BO Territorio Histórico de Álava de 6-6-03).
396. Convenio Colectivo para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y belleza (DO Galicia de 20-8-02).
397. Convenio Colectivo de trabajo de peluquerías de señoras de la provincia de Barcelona para el año 2002 (DO Generalitat de Catalunya de 19-6-02).
398. Convenio Colectivo del sector de Peluquerías de señoras de Burgos (BO Burgos de 30-8-01).
399. Convenio Colectivo de los Institutos de Belleza y Centros de Estética (DO Generalitat de Catalunya de 18-9-01).
400. Convenio Colectivo de las Peluquerías de Señoras de Barcelona (DO Generalitat de Catalunya de 4-10-00).
401. Convenio Colectivo del sector del Comercio del Papel de Jaén (BO Jaén de 26-8-03).
402. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra de 30-5-03).
403. Convenio Colectivo para Artes gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Bizkaia (BO Bizkaia de 1-8-02).
404. Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra de 30-5-03).
405. Convenio Colectivo Gallego de editoriales (DO Galicia de 21-8-02).
406. Convenio Colectivo del sector de Marroquinería y Guarnicionaría de Salamanca (BO Salamanca de 15-1-04).
407. Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Industria de la Marroquinería y afines de Castellón y de Valencia para el año 2003 (DO Generalitat Valenciana de 22-9-03).
408. Convenio Colectivo provincial de Piel-Marroquinería de Cádiz (BO Cádiz de 10-9-02).
409. Convenio Colectivo del sector de Cueros, Repujados, Marroquinería y Similares (DO Generalitat de Catalunya de 31-1-01).
410. Convenio Colectivo de trabajo del sector de las industrias de confección de peletería de Cataluña para los años 2003-2005 (DO Generalitat de Catalunya de 18-7-03).
411. Convenio Colectivo del sector del Comercio de Bizkaia (BO Bizkaia de 13-2-04).
412. Convenio Colectivo para Industrias del Caucho (BO Región de Murcia de 8-10-02).
413. Convenio Colectivo estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento y distribución de aguas (BOE 19-3-03).

414. Convenio Colectivo de trabajo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución y depuración de aguas de la provincia de Barcelona (DO Generalitat de Catalunya de 30-6-04).
415. Convenio colectivo del sector de elevación, depuración, tratamiento, captación y distribución de aguas de Ciudad Real (BO Ciudad Real, 16-6-03).
416. Convenio Colectivo para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua de la provincia de Girona (DO Generalitat de Catalunya de 14-2-03).
417. Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas de Lleida (DO Generalitat de Catalunya de 17-4-02).
418. Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias de la captación, elevación, depuración, tratamiento y distribución de aguas de la provincia de Tarragona (DO Generalitat de Catalunya de 29-5-03).
419. Convenio Colectivo de Industria de Captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales de Toledo (BO de Toledo de 9-6-03).
420. Convenio Colectivo del sector de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas de Zamora (BO Zamora de 14-5-03).
421. Convenio Colectivo del sector de depuración de aguas residuales y cauces fluviales de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid de 19-3-03).
422. Convenio Colectivo del sector empresas depuradoras de Aguas residuales de Alicante (BO Alicante de 12-12-01).
423. Convenio colectivo de empresas de captación, elevación, conducción y distribución de aguas para el riego (BO Alicante de 20-8-03).
424. Convenio colectivo del sector aguas de riegos de Granada (BO Granada de 17-6-04).
425. XVIII Convenio colectivo de Autoescuelas (BOE 13-8-02).
426. Convenio Colectivo para el sector de autoescuelas-escuelas de conductores de Bizcaia (BO Bizcaia 22-4-02).
427. XVIII Convenio Colectivo provincial para actividad de autoescuelas de Granada (BO Granada de 26-3-02).
428. Convenio Colectivo del sector de autoescuelas de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa de 25-3-03).
429. Convenio Colectivo del sector de Autoescuelas de Valencia (BO Valencia de 23-8-01).
430. II Convenio Colectivo Estatal para las escuelas de Turismo (BOE 24-9-02).
431. V Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no reglada (BOE de 13-2-04).

432. IV Convenio Colectivo para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 2-5-02).
433. IV Convenio Colectivo de Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17-10-00).
434. VII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 28-5-02).
435. Convenio Colectivo del sector de la enseñanza privada de Cataluña para los años 2002-2005 (DO Generalitat de Catalunya de 20-1-04).
436. Pacto Colectivo para 2001 para la Enseñanza Concertada de Navarra (BO Navarra 16-1-02).
437. Convenio Colectivo de Enseñanza privada de Euskadi (BO País Vasco de 27-2-03).
438. XI Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (BOE 9-6-04).
439. IV Convenio Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados (BOE 1-10-01).
440. III Convenio Colectivo de Universidades Privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 20-9-01).
441. IV Convenio Colectivo del personal laboral de las universidades públicas catalanas (DO Generalitat de Catalunya de 11-5-01).
442. Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BO Castilla y León de 14-11-02).
443. Convenio Colectivo de las Universidades Públicas de Madrid (BO Comunidad de Madrid).
444. Convenio Colectivo de ámbito interuniversitario para el personal laboral de las de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid (BOE 23 de octubre de 1998).
445. Convenio Colectivo del sector de Comercio Textil de Alicante (BO Alicante de 25-11-03).
446. Convenio Colectivo del sector del comercio textil en Almería (BO Almería de 19-12-02).
447. Convenio Colectivo del comercio textil de Bizkaia (BO Bizkaia de 6-5-04).
448. Convenio Colectivo del sector del comercio textil de Burgos (BO Burgos de 6-2-03).
449. Convenio Colectivo del sector del comercio textil de Ciudad Real (BO Ciudad Real de 20-6-03).
450. Convenio Colectivo del sector comercio textil de Huesca (BO de Huesca de 28-3-03).
451. Convenio Colectivo para el sector del comercio textil de Jaén (BO Jaén de 10-12-03).

452. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de comercio textil de La Rioja (BO La Rioja de 29-3-03).
453. Convenio colectivo de ámbito provincial para el sector del comercio textil de la provincia de Lugo (DO Galicia de 16-7-03).
454. Convenio colectivo de trabajo para el sector del comercio textil de la comunidad foral de Navarra (BO Navarra de 15-10-03).
455. Convenio Colectivo del sector de venta al por mayor de tejidos, mercería y paquetería (DO de Galicia de 11-4-03).
456. Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2003-2005 (DO Generalitat de Catalunya de 23-6-03).
457. Convenio Colectivo del sector del comercio textil de Zamora (BO Zamora de 25-8-03).
458. Convenio colectivo del sector Comercio Textil de Zaragoza (BO Zaragoza de 16-1-04).
459. Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección (BOE de 14-8-03).
460. Convenio Colectivo del sector de Hilos, cuerdas y redes de Alicante (BO Alicante de 11-2-04).
461. Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Industria Textil de Navarra (BO Navarra de 30-5-03).
462. Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE 13-2-02).
463. Convenio Colectivo del sector para Bizcaia (BO Bizcaia de 1-10-01).
464. Convenio Colectivo de Estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana para los años 2003, 2004 y 2005 (DO Generalitat Valenciana de 29-9-03).
465. Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa de Estaciones de Servicio para 2003-2004 (BO Guipúzcoa de 26-2-04).
466. Convenio Colectivo General de la Industria Salinera (BOE 23-5-02).
467. Convenio Colectivo de la Industria Salinera de Cádiz (BO Cádiz de 19-11-03).
468. Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalográfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 14-10-03).
469. Convenio Colectivo de trabajo del sector de la industria metalográfica de Catalunya (DO Generalitat de Catalunya de 26-1-04).
470. Convenio Colectivo Estatal de Prensa no Diaria (BOE 18-7-02).
471. I Convenio Colectivo Nacional de prensa diaria (BOE 20 de septiembre).
472. Convenio Colectivo del sector de distribución de prensa y revistas (BO Comunidad Madrid de 2-5-03).
473. I Convenio Colectivo del sector Servicio de Ayuda a Domicilio de Baleares (BO Illes Balears de 26 de febrero 2002).
474. Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Bizcaia (BO Bizcaia de 3-11-03).

475. Convenio Colectivo del sector de empresas de Ayuda a Domicilio de Cantabria (BO Cantabria de 10-5-04).
476. Convenio Colectivo de trabajo del sector de empresas y trabajadores de atención domiciliaria y trabajo familiar de Cataluña para los años 2001 a 2004 (DO Generalitat de Catalunya de 30-4-03).
477. Convenio Colectivo de Ayuda Domicilio para la provincia de Cuenca (BO Cuenca de 17-3-04).
478. Convenio Colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de Huelva (BO Huelva de 8-5-01).
479. X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad (BOE 19-2-03).
480. III Convenio Colectivo Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del servicio de Ayuda a domicilio (BOE de 30-7-03).
481. Convenio Colectivo para el sector de centros de la tercera edad de Bizcaia (BO Bizcaia de 11-7-03).
482. IV Convenio Colectivo de las Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla La Mancha (DO de Castilla La Mancha de 28-5-03).
483. Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la tercera edad en la Comunidad Valenciana para los años 2003 y 2004 (DO Generalitat Valenciana de 31-7-03).
484. Convenio Colectivo para las industrias de cuchillería y afines de la provincia de Albacete (BO Albacete de 2-5-03).
485. Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Alicante (BO Alicante de 22-7-03).
486. Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias (BO del Principado de Asturias de 30-7-03).
487. Convenio Colectivo de montajes y empresas auxiliares del Principado de Asturias (BO del Principado de Asturias de 21-8-03).
488. Convenio Colectivo de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz (DO Extremadura de 17-2-04).
489. Convenio Colectivo del Metal de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BO Illes Balears de 16-12-03).
490. Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (DO Generalitat de Catalunya de 11-7-03).
491. Convenio Colectivo para las Industrias de Siderometalurgia de Cáceres y provincia (DO Extremadura de 12-2-04).
492. Convenio Colectivo del sector comercio del metal de Cantabria (BO Cantabria de 8-8-03).
493. Convenio Colectivo del sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria (BO Cantabria de 18-7-03).
494. Convenio Colectivo del Metal de Cuenca (BO Cuenca de 3-11-03).
495. Tercer Convenio Colectivo para el sector de montajes de la provincia de Huelva (BO Huelva de 18-10-03).

496. Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Huesca (BO Huesca de 31-7-03).
497. Convenio Colectivo del sector Siderometalúrgico de León para los años 2003, 2004 y 2005 (BO León de 26-8-03).
498. Convenio Colectivo del sector Industrias del Metal sin convenio propio de Pontevedra (DO Galicia de 27-8-03).
499. Convenio Colectivo para las actividades de siderometalurgia de Salamanca (BO Salamanca de 3-9-03).
500. Convenio Colectivo provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Segovia (BO Segovia de 23-6-03).
501. Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla (BO Sevilla de 31-7-03).
502. Convenio Colectivo de trabajo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona (DO Generalitat de Catalunya de 19-8-03).
503. Convenio Colectivo del sector de Industrias Siderometalúrgicas de Toledo (BO Toledo de 15-4-04).
504. Convenio Colectivo para el sector de Metal Industria de Zamora (BO Zamora de 11-10-02).
505. Convenio Colectivo provincial para las industrias del siderometal y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Ourense 2002-2003 (DO Galicia de 16-12-02).
506. Convenio Colectivo de Talleres de reparación de vehículos de Albacete (BO Albacete de 20-6-03).
507. Convenio Colectivo de ámbito provincial de los sectores de talleres de reparación de vehículos y de actividades complementarias de la construcción (BO Guadalajara de 28-11-03).
508. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Talleres de reparación de vehículos de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra de 23-6-03).
509. Convenio Colectivo de Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa 2001-2003 (BO Guipúzcoa de 8-8-02).
510. Convenio Colectivo para la provincia de Toledo de Cerámica Artística para 2001 y 2003 (BO Toledo de 5-3-01).
511. Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivo de los mismos materiales para 2002 y 2003 (BOE 24-9-02).
512. Convenio Colectivo provincial del comercio de vidrio y cerámica para los años 2001-2002 (BO Alicante de 21-1-02).
513. Convenio Colectivo de Trabajo del Comercio de Cristal, Loza, Cerámica y similares de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya de 20-9-02).
514. Convenio Colectivo de Comercio de Vidrio y Cerámica para la provincia de Valencia (BO Valencia de 19-7-02).

En el ordenamiento laboral español, la distinción entre contenido normativo y obligatorio del convenio colectivo aparece en el Estatuto de los Trabajadores en 1980. Desde los años 20, la distinción era conocida por la doctrina y legislación italiana y alemana, vinculada muy directamente con una serie de cuestiones: el reconocimiento de la personalidad del sindicato, la inderogabilidad del convenio colectivo por el contrato individual, la eficacia *erga omnes* del convenio y la consideración del convenio colectivo como fuente del derecho de trabajo.

Solucionadas estas cuestiones por la propia legislación, la funcionalidad de la distinción entre contenido normativo y obligatorio del convenio colectivo no pudo ser la misma; y dio origen a elaboraciones jurisprudenciales y doctrinales que trataron de marcar pautas para la adscripción a una u otra del contenido del convenio.

El presente trabajo es el resultado del estudio de 514 convenios colectivos estatutarios sectoriales respecto de los que parte de su clausulado se remite a lo que pueda ser entendido como contenido obligatorio, entendido éste en términos amplios; y sobre la base de que su calificación o no como tales va a depender, en muchas ocasiones, de la redacción que les hayan dado los propios sujetos negociables.

Ello va a llevar a concluir sobre el carácter en muchas ocasiones evanescente de la distinción; y a cuestionar la propia utilidad de la distinción legal entre contenido normativo y obligatorio del convenio.

ISBN 84-8417-185-X



9 788484 171850