

EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ARTICULADA

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 790-09-216-5

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES
Subdirección General de Publicaciones
RET. 02-2061

Experiencias
de Negociación
Colectiva Articulada

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 46

Experiencias de Negociación Colectiva Articulada

Edición preparada por:

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel
Director

Eva López Terrada,
Profesora Ayudante de la Universidad de Valencia
Francisco Pérez de los Cobos Orihuel,
Catedrático de la Universidad Autónoma de Barcelona
Carlos Riera Vayreda,
*Profesor Titular de Escuela Universitaria de la Universidad
de las Islas Baleares*
Margarita Tarabini - Castellani Aznar,
Profesora Ayudante de la Universidad Autónoma de Barcelona
Javier Thibault Aranda
Profesor Titular de la Universidad Autónoma de Barcelona
Autores



Edita y Distribuye:
Subdirección General de Publicaciones
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Correo electrónico: sgpublic@mtas.es
Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-03-013-X
ISBN: 84-8417-110-8
Depósito legal: M. 4903-2003
Compuesto e impreso en: Solana e Hijos, A. G.

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	9
1. INTRODUCCIÓN	13
2. LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DEL 80 Y SU DESARROLLO CONVENCIONAL	17
3. LA REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1994	27
4. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	39
5. EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ARTICULADA	45
1. Agencias de viajes	48
2. Autotaxis	50
3. Aparcamientos de vehículos (empresas concesionarias y privadas)	53
4. Artes gráficas	61
5. Audiovisual, industria de producción (técnicos)	64
6. Bingo	67
7. Centros de educación universitaria e investigación	71
8. Centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos	72
9. Colegios mayores universitarios	74

	<u>Pág.</u>
10. Construcción	74
11. Corcho	101
12. Desinfección, desinsectación y desratización	107
13. Empresas de trabajo temporal	110
14. Enseñanza privada	114
15. Enseñanza y formación no reglada	117
16. Escuelas de turismo	119
17. Establecimientos financieros de crédito	121
18. Estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (empresas dedicadas a la regulación del)	124
19. Estibadores portuarios	124
20. Locales de exhibición cinematográfica	128
21. Hostelería	131
22. Limpieza pública	163
23. Madera	172
24. Mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público	229
25. Mediación en seguros privados (empresas de)	232
26. Metal (industria del)	232
27. Peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares	281
28. Prensa no diaria	284
29. Publicidad	286
30. Puertos del Estado y autoridades portuarias	288
31. Salinera (industria)	290
32. Seguros y reaseguros y mutuas de accidentes (enti- dades de)	297
33. Telemarketing	299
34. Universidades privadas	300
6. CONCLUSIONES GENERALES	303

PRESENTACIÓN

Frente a la negociación colectiva en «cascada», la negociación colectiva articulada pretende una especialización material de los distintos niveles de negociación a fin de lograr una estructura que asigne a sus distintas unidades el tratamiento de aquello que es más propio de su ámbito regulador.

Alcanzar una estructura de la negociación colectiva articulada ha sido y es uno de los objetivos de las organizaciones empresariales y sindicales y, aunque no siempre, del legislador. La manifestación más reciente la constituye el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997, que incorpora un paradigma de la negociación colectiva con la finalidad precisamente de asignar, con flexibilidad y desde la autonomía negocial, materias de negociación inherentes o consustanciales a cada nivel de los previstos en el texto. Otorga un papel relevante a la negociación colectiva sectorial estatal, donde algunos contenidos quedan ya cerrados, pero diseña también una relación con los ámbitos inferiores, dejando para éstos una regulación efectiva de buena parte de las materias mencionadas. A la postre, se trata de ofrecer un intento de estructuración y articulación de la negociación colectiva que proporcione respuestas desde la propia autonomía negocial a problemas casi eternos del sistema español de la negociación colectiva.

En este contexto, la realidad negocial presenta ejemplos muy interesantes, aunque desiguales, de negociación colectiva articulada. Existen así sectores que incorporan manifestaciones claras de ese intento racionalizador de su estructura. Las experiencias así existentes son hoy más numerosas y extensas de lo que una primera aproximación pudiera reflejar. A los ejemplos más conocidos (construcción, metal, enseñanza privada, seguros y reaseguros) se

suman otros que acompañan elementos novedosos de verdadero interés para su conocimiento.

A la identificación, así como al análisis y estudio de las experiencias de negociación colectiva existentes en nuestro país, se dedica el presente Informe, al considerar la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que era necesario contar con un instrumento que permitiera conocer en profundidad lo que se está haciendo en este escenario de negociación articulada. Para ello, se ha contado con un equipo de investigación que, bajo la dirección y la solvencia académica y profesional del Profesor Pérez de los Cobos, ha logrado el objetivo propuesto por la Comisión Consultiva.

En efecto, el estudio presenta un detalladísimo análisis de las experiencias existentes, que no se limita exclusivamente a una mera descripción, sino que se ocupa y preocupa también por examinar cuestiones o aspectos problemáticos inherentes a las propias manifestaciones de esos intentos de estructuración y articulación negocial.

Las conclusiones del estudio aciertan probablemente en la identificación de las causas que han influido en la tendencia de este proceso, así como en la dificultad de su encaje en el molde legal previsto en el Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, el Informe se atreve, razonada y fundadamente a proponer algunas actuaciones legislativas, que, desde el protagonismo fundamental de la autonomía colectiva, puedan contribuir a ampliar las manifestaciones, el alcance y la riqueza material de la negociación colectiva articulada.

Se trata, en definitiva, de una aportación que será extraordinariamente útil para los destinatarios directos y protagonistas a su vez de esas manifestaciones negociales, los cuales disponen así de elementos de referencia y consulta adecuadamente ordenados y analizados para que puedan ser tomados en consideración en el mismo proceso al que la representación empresarial y sindical ha manifestado expresamente su interés. De igual forma, se proporciona al resto de los interesados por nuestro sistema de negociación colectiva un instrumento científico, que no existía hasta ahora, que permitirá profundizar también en las distintas cuestiones y aspectos anudados a la articulación de la negociación colectiva. Por unas y otras razones, creo que el interés y el acierto de la Comisión Consultiva por ocuparse de esta realidad negocial se han visto más que satisfechos. Se añade ahora este estudio a los que ya han sido publicados con la finalidad principal de proporcionar a nuestro sistema de negocia-

ción colectiva elementos de análisis y estudio rigurosos que contribuyan a su enriquecimiento y consolidación.

Como en otros casos, sólo queda agradecer a los autores del Informe su interés y rigor en el tratamiento de lo que se les ha encargado, así como al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en sus dos parcelas de responsabilidad, la financiación económica y la publicación, por hacer posible el estudio que ahora se presenta, del que recomiendo, sin duda, su lectura.

Madrid, diciembre de 2002

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

1. INTRODUCCIÓN *

Abordar el análisis de la articulación de la negociación colectiva en España es, hoy por hoy, contar la historia de una larga y profunda frustración. Una frustración del legislador, que viene, desde antiguo, previendo instrumentos normativos para que dicha articulación se produzca, y una frustración de los propios agentes sociales que, en los pactos sociales que han jalonado la transición política española, han reiterado machaconamente su propósito de llevarla a efecto, sin que esos bienintencionados propósitos se hayan traducido luego en resultados tangibles de entidad.

En efecto, el empeño del legislador de que la negociación colectiva se articule data, entre nosotros, de la Ley de Convenios Colectivos del año 73, que en su art. 5.A), 4 establecía que los convenios podían afectar: «A la totalidad de los empresarios y trabajadores de una determinada demarcación territorial, cuando tengan por objeto fijar normas para el contenido de los Convenios, que sirvan de pauta a la actuación de las Comisiones deliberadoras de ámbito intersectorial, sectorial o territorial inferior, o para regular materias de acusado interés general que deban ordenarse mediante convenios». Precepto en cuyo tenor y en cuyo frustrado propósito no es difícil ver un antecedente del art. 83.2 ET, que desde la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en 1980 viene encomendando a las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, el establecimiento de la estructura de la negociación colectiva mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos.

* Los epígrafes 1 a 5 han sido elaborados por Francisco Pérez de los Cobos Orihuel.

La primera declaración de intenciones de los agentes sociales sobre la necesidad y el propósito de reordenar la negociación colectiva, por su parte, se contuvo en el ABI, suscrito en 1979 entre CEOE y UGT y en el que, como es sabido, halla su origen el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Las partes manifestaron entonces expresamente la «necesidad de tender, en el próximo futuro, a reducir el número de unidades de negociación». Más terminante y claro fue el AMI, cuyo apartado IX se produjo en los siguientes términos: «analizada la estructura actual de la negociación colectiva en la totalidad del país, las partes..., ante la atomización de unidades de contratación, manifiestan su deseo y coinciden en la necesidad de tender en el futuro a superar dicha situación». Diagnóstico e intenciones que se reiteran «*mutatis mutandi*» en el AI de 1983 (art. 7), y en el AES de 1984 (art. 10) en el que las partes sociales expresamente manifestaron su voluntad de «propiciar el establecimiento de otra más adecuada (estructura negocial), atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso».

El último eslabón en esta cadena de diagnósticos y propósitos de los agentes sociales sobre la ordenación de la estructura de la negociación colectiva viene dado por el AINC. Un acuerdo que si de una parte es corolario de la sucesión de pactos sociales reseñada, de otra, supone, por su carácter monográfico y por su ambicioso contenido, una superación de la misma, el paso que va de la retórica a los hechos. El AINC, en efecto, como tendremos ocasión de constatar, ha sido una apuesta resuelta por la ordenación y la articulación de la negociación colectiva, que si de algo ha pecado es probablemente de extemporánea porque se ha producido en un momento en el que el marco normativo de referencia había cambiado y con él las posibilidades reales de articulación de la negociación colectiva.

Ya antes del AINC pero sobre todo a su amparo se han sucedido entre nosotros los intentos de articulación sectorial de la negociación colectiva. El propósito del presente trabajo es justamente el de analizar pormenorizadamente esas experiencias de negociación articulada, los convenios en los que se ha intentado y el cumplimiento que de los mismos ha llevado a efecto la negociación colectiva subsiguiente. Se trata, en última instancia, de saber en qué medida el propósito reiterado del legislador y de los agentes sociales al que aludíamos se materializa o no y, caso de que esto no ocurra, cuales

son los factores normativos —nuestro análisis no puede ser sino estrictamente jurídico, aún sabiendo que en materia de negociación colectiva las razones últimas y principales no son nunca razones normativas¹— que dificultan el pretendido proyecto.

Comoquiera que, como va dicho, nuestro análisis va a ser un análisis jurídico, parece oportuno introducirlo con un rápido examen diacrónico de cuales han sido los marcos normativos de referencia y las experiencias de negociación colectiva articulada que han precedido a la situación actual. Al fin y al cabo las experiencias de articulación que nos toca analizar son en buena medida reacción frente a los cambios normativos operados en 1994 y, como tendremos ocasión de ver, el empeño articulador del que, con las limitaciones que se quiera, los agentes sociales han hecho gala en los últimos años choca con el insalvable obstáculo normativo que representa el texto estatutario de 1994.

¹ Vid. *in extenso* el sólido libro de M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *La estructura de la negociación colectiva*, Valladolid 2000.

2. LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DEL 80 Y SU DESARROLLO CONVENCIONAL

Cuando en Marzo de 1980 entra en vigor el Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva española, prácticamente nacida al amparo de la Ley de Convenios Colectivos de 1958 y constreñida a su severo cauce, se caracterizaba por ser una negociación descentralizada, en la que todo el protagonismo negocial recaía básicamente sobre el convenio colectivo sectorial provincial y el convenio de empresa, desarticulada, en la que no regían pautas de organización ni de reparto funcional entre las distintas unidades de negociación, y «autista», en la que cada convenio regía con plena soberanía su unidad de negociación sin necesidad de encomendarse a nada ni a nadie ².

En la base de esta «desestructura» negocial estaban las principales opciones de política del Derecho, que en punto a la negociación colectiva, definieron a los últimos años del franquismo. La negociación colectiva que se desarrolló durante el franquismo se produjo —y esa fue su primera y principal limitación— sin libertad sindical, o mejor, desde la represión del movimiento sindical; una situación que, como es fácilmente imaginable, no era desde luego en absoluto propicia para que la negociación colectiva se articulara. De hecho, las previsiones normativas tendentes a propiciar dicha articulación que se introdujeron en la Ley en 1973 fueron vistas con enorme recelo por el movimiento sindical incipiente, que solo se sentía organizado y fuerte en la base, negociando en la empresa o a nivel sectorial

² Vid. F. VALDÉS DAL-RE, «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», R.P:S., nº 137, págs. 416 y ss.

provincial, y quedaron por ello prácticamente inexploradas. La negociación, de otra parte, operó sobre la base de la tupida red de Reglamentaciones y Ordenanzas laborales que regulaban las relaciones de trabajo por ramas de actividad y que en sí mismas eran una manifestación de articulación normativa. Estas Reglamentaciones y Ordenanzas, como la realidad mostrará después, no solo usurpaban la función tradicional de la negociación colectiva de regulación de las condiciones de trabajo sino también la no menos importante de ordenación y estructuración del sistema normativo en su conjunto. Por eso, su definitiva desaparición va tan estrechamente unida a la renovación de nuestra estructura contractual. La negociación colectiva, en fin, fue siempre concebida en el tardofranquismo como un instrumento de estabilización económica y social y, por ello, se reforzaron los elementos de «estaticidad» del convenio colectivo, se asumió una visión formalista y formalizadora del proceso negociador y, en punto a su articulación, se pasó de privilegiar el convenio de empresa, evitando cuanto posible los conflictos de base territorial amplia, a la prohibición de concurrencia de convenios en el RDLRT³.

Sobre la realidad descrita viene a incidir el Estatuto de los Trabajadores de 1980, una norma que estaba llamada a democratizar nuestro sistema de relaciones de trabajo y que, como probablemente no podía ser de otra forma, supuso una ruptura pero también una continuidad respecto del estado de cosas precedente que hemos descrito. El legislador estatutario del año 80, en efecto, en parte porque sólo la realidad es transformable y en parte porque quería garantizar o favorecer la estabilidad social, tan necesaria en una fase de transición política como la que se abría, hizo suyos algunos rasgos caracterizadores del sistema de negociación colectiva precedente, quizás pensando que la garantía de las libertades colectivas de trabajadores y empresarios y el respeto de la autonomía colectiva de unos y otros, bastaría para que esos elementos de rigidez y estaticidad a los que aludíamos más arriba se superasen y venciesen.

La encomienda, en efecto, que el legislador del año 80 hace a los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas

³ *Vid in extenso* la evolución en J. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación y relaciones entre convenios*, Madrid 1994, págs. 29 y ss. y en E. LÓPEZ TERRADA, *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, Valencia 2000, págs. 37- 83.

de carácter estatal y de Comunidad Autónoma para que éstos, mediante acuerdos interprofesionales y convenios colectivos, ordenen la negociación colectiva, se produce en un contexto normativo en el que los elementos de estabilización de la estructura contractual explícitos e implícitos, normativos y paranormativos son tales, que, como veremos, la estructura contractual permanecerá en sus rasgos esenciales prácticamente inalterada hasta que el legislador vuelve a tomar cartas en el asunto en la reforma de 1994.

El Estatuto de los Trabajadores en su versión del 80 ciertamente intenta un compromiso entre la realidad que viene dada por la negociación colectiva heredada y el deseo de propiciar la «normalización» institucional de la misma y la renovación y modernización de su estructura. Este compromiso, sin embargo, pasa por la asunción de un modelo de convenio colectivo morfológicamente muy similar al anterior, y por la regulación de un rígido procedimiento negociador y de una serie de mecanismos de protección de la estabilidad del convenio, que al cabo harán que el compromiso se venza en favor del mantenimiento de la estructura contractual heredada.

Los elementos de estabilización en la regulación estatutaria del 80 son, como hemos apuntado, numerosos y poderosos. Por lo pronto, el convenio colectivo suscrito conforme a las previsiones estatutarias se configura como una norma de eficacia general. Se contempla entre las fuentes de la relación laboral, inmediatamente después que las disposiciones legales y reglamentarias del Estado (art.3.1.b ET), y se afirma su eficacia «*erga omnes*»: «obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia»(art. 82.3 ET). Lo que representa, como ha sido oportunamente afirmado, una opción del legislador a favor del «modelo estático de negociación colectiva»⁴. En puridad, la estricta regulación del procedimiento negociador que el Estatuto contiene (en materia de legitimación para negociar, requisitos para la válida constitución de la comisión negociadora, reglas para la adopción de acuerdos, deber de comunicación a la autoridad laboral de la apertura de las negociaciones, etc.) no son sino consecuencia de aquella opción de política del Derecho en favor de un convenio «estable».

⁴ F. VALDES DAL- RE, «Negociación colectiva y sistemas de relaciones laborales: modelos teóricos y objetos y métodos de investigación», R.L.

Mas junto a estos factores de estabilidad implícitos en lo que Valdés llama «el paradigma legal de la negociación colectiva», el Estatuto abunda en mecanismos directos de estabilización de la estructura contractual. El primero hay que buscarlo fuera del texto estatutario, pero es perfectamente coherente con el modelo normativo del Estatuto, me refiero al art. 11 c) del RDLRT que protege la estabilidad del convenio pactado cuando prohíbe las huelgas novatorias y declara ilegales las que tengan por objeto alterar lo pactado en convenio colectivo, durante la vigencia de este. El convenio se configura como un pacto de paz laboral, la suscripción del mismo obliga a la paz y quien rompe el pacto de paz se sitúa al margen de la ley. El segundo se contempla en el art. 84 ET, precepto que aunque se despliega bajo la rúbrica «conurrencia» de convenios, sienta justamente como principio general el de «no conurrencia», que también data del RDLRT: «un convenio colectivo, durante su vigencia —rezaba el art. 84 ET en su versión del 80—, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del art. 83»⁵. Dejemos por el momento de lado el carácter dispositivo de la norma, para destacar lo que tiene de mecanismo de estabilización contractual. Como es evidente, la asunción por el legislador del principio «*prior in tempore potior in iure*», como criterio ordenador de la conurrencia convencional, constituye un factor estabilizador de primer orden. Pactado un convenio colectivo, durante su vigencia, las partes que lo han suscrito y el convenio mismo como contrato quedan a cubierto de cualquier otra eventual negociación posterior. El convenio primeramente negociado no va a poder ser alterado por sujetos distintos de los que lo han suscrito⁶. Se ha discutido mucho sobre el carácter centralizador o descentralizador del art. 84, en realidad el precepto ha servido y sirve sobre todo al man-

⁵ En efecto, el art. 27 del RDLRT enmendó el art. 6 de la Ley de Convenios Colectivos de 1973 en los siguientes términos: «Los convenios colectivos tienen fuerza normativa y obligan, por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación. Durante la vigencia de un Convenio y hasta tres meses antes de la terminación de la misma, no podrá negociarse otro convenio concurrente». Sobre el mismo vid. I. ALBIOL MONTESINOS y otros, *Nueva regulación de las Relaciones de Trabajo*, Valencia 1977, págs. 31 y ss.

⁶ I. GARCIA PERROTE ESCARTÍN, «La reforma del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores», en AA.VV., *Estructura de la Negociación Colectiva. VIII Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid 1996, pág. 38.

tenimiento del «status quo»; en este sentido puede afirmarse que es más conservador que descentralizador o centralizador. En efecto, al impedir cualquier modificación de la estructura convencional durante la vigencia de los convenios han disuadido gravemente de ésta. Es verdad que la interpretación judicial del precepto ha atenuado en alguna medida su posible efecto petrificador, interpretando ampliamente el carácter dispositivo del precepto, restringiendo su alcance temporal a la vigencia inicialmente prevista de los convenios, consintiendo la concurrencia de convenios extraestatutarios o entendiendo estrictamente la «afectación» que constituye un presupuesto para la aplicación del precepto⁷, pero todo ello no ha bastado para impedir que el precepto haya resultado ser clave «en la conservación de la unidad de negociación»⁸, haya «favorecido el mantenimiento de la estructura y de las unidades de negociación existentes, evitando la supresión no consentida de las mismas»⁹. En tercer lugar, la regulación legal del deber de negociar (art. 89.1.2), que solo rige respecto de los convenios ya vencidos. La vigencia de un convenio, en efecto, constituye causa legal para negarse a la apertura de tratos contractuales. En cuarto lugar, la regulación de la prórroga y la ultractividad de convenios contenida en los art. 86. 2 y 3 del ET, conforme a los cuales los convenios se prorrogan de año en año de no mediar denuncia de las partes, denuncia que, sin embargo, no afecta a la vigencia de su contenido normativo, que se prolonga hasta que no se logra nuevo acuerdo expreso. Previsión que, como es evidente, favorece la conservación de la estructura contractual vigente y dificulta notablemente los cambios en la misma. En quinto lugar, la permanente vigencia, es verdad que como derecho dispositivo, de las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales en vigor (D.T 2ª), previsión que si, de una parte, evitó el vacío normativo, de otra, como el tiempo ha demostrado después, ha contribuido y mucho a la conservación de la estructura convencional heredada.

⁷ En este sentido vid. F. VALDÉS DAL RE, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», en AA.VV., *La Reforma de la Negociación Colectiva*, Madrid 1995, pág. 123 y ss.; I. GARCÍA PERROTE, Op. cit. pág. 36 y ss.; J. CRUZ VILLALÓN, «La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997», *Tribuna Social*, 1998, nº 89, pág. 31; E. LÓPEZ TERRADA, Op. cit. págs. 97 y ss.

⁸ A. DESDENTADO BONETE, «La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma laboral de 1994», en *Cuadernos de Derecho Judicial. Negociación colectiva II*, Madrid 1996, pág. 70.

⁹ I. GARCÍA PERROTE, Op. cit. pág. 41.

Pues bien, en este contexto estabilizador y conservador el legislador ubica el art. 83.2 ET, un precepto que está llamado a regir la renovación de la estructura contractual heredada. «Mediante los acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos —dice el precepto— 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 fijar 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 contratación fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores». Precepto que se constituyó, como apuntábamos más arriba, como una norma especial respecto del principio general de «no concurrencia» en la ordenación de la negociación colectiva.

La finalidad del precepto legal es clara: el legislador pretende una renovación ordenada de nuestra estructura contractual y a tal tarea llama a lo más selecto de las organizaciones sindicales y empresariales, esto es, a los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma.

No es este momento de intentar un detenido análisis del precepto, que mereció siempre la unánime desaprobación de la doctrina por su escasa claridad y rigor técnicos¹⁰, que hicieron se discutieran prácticamente todos sus extremos: desde los sujetos capaces de negociar los acuerdos hasta la eficacia de los mismos, pasando por sus ámbitos geográficos y funcionales. Baste señalar las posibilidades que abría en orden al cumplimiento del propósito del legislador, para enjuiciar luego el alcance de su frustración. A las organizaciones sindicales y empresariales más representativas el precepto, en efecto, consentía¹¹:

- 1) En primer lugar, determinar en el acuerdo o convenio marco las unidades de negociación subsiguientes (ámbitos funcional, territorial y personal) y, consiguientemente, las partes contratantes futuras, esto es, fijando las unidades de

¹⁰ Vid. F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, «Los pactos sociales y los acuerdos y convenios colectivos marco», en T. Sala Franco y otros, *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el Ordenamiento español*, Madrid 1989, pag. 30; J. MERCADER UGUINA, Op. cit. pag. 381; I. GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, Op. cit. pag. 42.

¹¹ Vid. más detenidamente F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Op. cit. págs. 34 y ss.

negociación apropiadas y limitando la libertad general de determinación de los ámbitos de negociación.

- 2) En segundo lugar, consentir la concurrencia de convenios y establecer reglas para la solución de los conflictos de concurrencia que se planteasen, derogando, por tanto, el sistema de prevención de los conflictos de concurrencia instituido ex art. 84 ET y sustituyendo la regla de la prioridad aplicativa del convenio más antiguo que el art. 84 consagra ¹².
- 3) En tercer lugar, llevar a cabo un reparto de las materias que van a ser objeto de trato negociado, mediante el establecimiento de los criterios de complementariedad que tengan por oportuno.

En realidad, como ha sido destacado, la literalidad del precepto, dada su laxitud, permite negociar a su amparo «cualquier aspecto que afecte a la estructura de la negociación» ¹³. El art. 83.2 ET, por tanto, constituía una base firme para la recreación controlada de la estructura negociada española, que parecía ser el propósito del legislador. Estas amplias posibilidades, sin embargo, se ofrecen a los sindicatos y organizaciones empresariales en un período poco menos que constituyente para unos y otras. En efecto, aunque el movimiento obrero se había desarrollado de forma importante durante el franquismo, a la altura de 1980 la libertad sindical era una realidad reciente y sindicatos y organizaciones empresariales estaban formando y fortaleciendo sus estructuras. El protagonismo otorgado por el Estatuto a la representación unitaria de los trabajadores y la propia eficacia *erga omnes* del convenio jugaron como factores desincentivantes de la afiliación sindical, que siempre fue insuficiente, circunstancia que no es, desde luego, favorecedora ni de las estructuras sindicales, ni de los procesos de estructuración negociada. Dicho de otro modo, las amplias responsabilidades que en punto a la ordenación de la negociación colectiva asignaba el art. 83 ET recaían sobre sujetos en formación, desprovistos de la fuerza organizativa para llevarlas resueltamente a cabo.

¹² F. VALDÉS DAL-RE, «Notas sobre la reforma del marco legal...» cit. pág. 134.

¹³ I. ALBIOL MONTESINOS y otros, *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Valencia 2001, pág. 449.

Sea como fuere, lo cierto es que a la altura de 1993 podía constatar el «fracaso del art. 82.3 ET ¹⁴», precepto que había permanecido prácticamente inexplorado y yermo, con las consecuencias de mantenimiento del «status quo» negocial que cabe imaginar. En efecto, los grandes pactos sociales de la transición en materia de estructura de la negociación colectiva no pasaron, como hemos visto, de las manifestaciones de intenciones y de los buenos propósitos. Y al margen de ellos no hubo, al amparo de este precepto, sino experiencias aisladas, indicio de que las transformaciones por todos auspiciadas podían empezar a materializarse, pero que no representaron cambios significativos en la estructura de la negociación colectiva española. El Primer Convenio General del Metal fue, en este sentido, un ambicioso intento de ordenación de la negociación colectiva del sector, al que pretendió estructurar estableciendo un sistema de negociación articulada. Sin embargo, su carácter extraestatutario representó un «handicap» grande en orden a su eficacia aplicativa ¹⁵. El Acuerdo Interprofesional de la Construcción, por su parte, abrió una interesante línea que tuvo por corolario el Convenio General de 1992. Un convenio que articuló la negociación en tres niveles (general, sectorial nacional y provincial o autonómico), distribuyendo competencias entre ellos y estableciendo reglas para la solución de los conflictos, distintas de la del 84, y en el que la mejor doctrina vio «una experiencia a imitar» ¹⁶.

Con todo, cuando el legislador del 94 decide meterle mano a la regulación del Estatuto examinada, la estructura de nuestra negociación colectiva era con leves modificaciones y pese al aumento espectacular de la actividad negocial producido, la heredada del franquismo. La doctrina lo ha subrayado con trazo grueso: apreciada en sus grandes magnitudes, si una conclusión cabe extraer del análisis es la de la continuidad de la estructura negocial ¹⁷, cuando menos en dos elementos esenciales, la «absoluta preponderancia de

¹⁴ I. GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, Op. cit. pág. 42.

¹⁵ J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ y T. SALA FRANCO, *Primer Convenio General del Metal*, Madrid 1988, pág. 18. En el mismo sentido, F. Valdés Dal-Re, «El Convenio General del Metal. Luces y sombras de una nueva experiencia contractual», R.L., 1987, T. II, págs. 67 y ss.

¹⁶ F. VALDÉS DAL-RE, «La reestructuración de la negociación colectiva en el sector de la construcción: una experiencia a imitar», R.L., 1989, T.I., págs. 56-75.

¹⁷ F. VALDÉS DAL-RE, «Notas sobre la reforma del marco legal ...», cit. pág. 138.

los convenios sectoriales provinciales» y la «exagerada desvertebración de los niveles de negociación»¹⁸. El peso de la inercia histórica resultó ser más fuerte que la capacidad y la voluntad de los agentes sociales para renovar la estructura de la negociación colectiva española. Es verdad que los cambios en la estructura de la negociación colectiva son lentos y complejos, y que muchos son los factores que al cabo la determinan, pero a la altura de 1993 podía seguramente concluirse que la opción de política del Derecho que contenía el art. 82.3 ET, en favor de una renovación y ordenación negociada por las grandes confederaciones sindicales y empresariales, había fracasado.

¹⁸ E. LÓPEZ TERRADA, *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, cit. pág. 145. Vid. asimismo, J. MERCADER UGUINA, *Op. cit.*, págs. 102 y ss.

3. LA REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1994

En la base de los preceptos de la reforma laboral de 1994 que inciden sobre la estructura de la negociación colectiva hay diversas perspectivas confluyentes. Hay, en primer lugar, una valoración negativa del juego que había dado el viejo art. 83.2 ET. Los magros frutos del precepto estatutario hacían que la renovación y ordenación de la estructura negociadora siguiese siendo una tarea pendiente, tanto o más necesaria que en el pasado. Hay, en segundo lugar, el empeño flexibilizador que animó en general toda la reforma y aquí que se tradujo en dinámicas descentralizadoras y en un redescubrimiento de la empresa como espacio natural de la «adaptabilidad» pretendida ¹⁹. Hay, en fin, el compromiso político entre el partido en el gobierno y los nacionalistas vascos, necesario para sacar adelante la reforma, y que, por lo que a nuestro asunto se refiere, se tradujo en una importante reforma del art. 83, precepto que por sus posibilidades centralizadoras había sido siempre visto por el sindicalismo nacionalista vasco con enorme desconfianza ²⁰. El texto que resultó

¹⁹ En la descentralización de la negociación se vio, en efecto, un medio para la diversificación de las regulaciones laborales y una garantía de adaptabilidad de éstas a las necesidades de las empresas.

²⁰ Como recientemente recordaba el profesor BORRAJO, el art. 83.2 y 3 ET mereció durante su proceso de gestación una durísima contestación en el País Vasco. Para protestar justamente contra la redacción que se le estaba dando al precepto, en noviembre de 1979 tuvo lugar en el País Vasco una huelga que afectó nada menos que al 98 % de las plantillas de las empresas. El texto final del 83, en su redacción del 80, fue resultado de un compromiso con los grupos nacionalistas en el Congreso. Un compromiso dilatorio que la reforma del 94 revisó (Cfr. E. BORRAJO DACRUZ, «Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria», A. L., 2000, nº10, págs. 144-145.

de estas tendencias confluyentes es, como quizás no podía ser de otro modo, disfuncional e incoherente, tan es así que, como tendremos ocasión de ver, si en el pasado seguramente la desvertebración de la negociación colectiva en España fue ante todo fruto de la falta de voluntad política de los agentes sociales, que no pudieron o no supieron explorar las posibilidades del viejo art. 83.2 ET, el nuevo contexto normativo vino a complicar sustancialmente las cosas, hasta el punto que ahora la vertebración ni siquiera está al alcance de la voluntad de los agentes sociales.

Los preceptos de la reforma laboral de 1994 que afectaron a la estructura de la negociación colectiva fueron numerosos, pero pueden agruparse en tres grandes bloques. El primero vendría dado por aquellos preceptos que operan una redistribución de competencias normativas entre las diversas unidades de contratación. El segundo por aquellos que dan carta de naturaleza a los llamados «acuerdos de empresa» y regulan las relaciones de éstos con otros productos de la autonomía colectiva. El tercero, sin duda el más importante por cuanto nos concierne, vendría dado por la reforma del art. 83 ET, que establece nuevas reglas para la concurrencia de convenios colectivos²¹. Vayamos por partes.

Quebrando con los principios de neutralidad en la determinación de los niveles de negociación e igualdad de trato entre los distintos niveles contractuales, que podían reconocerse en el Estatuto de los Trabajadores del 80, el legislador del 94 opera un reparto de competencias entre las distintas unidades de negociación y establece «una singular relación de adecuación entre contenidos y niveles o ámbitos de negociación»²². El «laissez faire» colectivo, en efecto, se troca en intervencionismo y distribución y asignación legal de funciones. No en balde hay quien ha visto aquí «mutatis mutandi» una vuelta a la vieja doctrina o categoría de las «unidades apropiadas de negociación»²³.

²¹ F. VALDÉS DAL- RE, «Dirigismo statale e autonomia collettiva nella riforma della struttura contrattuale in Spagna», G.D.L.R.I, 2000, n° 85, pág. 57.

²² M. E. CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», R.L., 1994, n° 17/18, pág. 295.

²³ M. E. CASAS BAAAMONDE, Op. cit. pág. 389. No obstante, como ha sido puesto de relieve esta distribución de roles rara vez se traduce en «exclusividad», más común es que «el mecanismo distributivo sea el de la participación» (Cfr. A. MERINO SEGOVIA, *La estructuración legal y convencional de la negociación colectiva*, Madrid 2000, pág. 63.)

Un mapa de la distribución competencial entre los distintos ámbitos de negociación, que lleva a cabo el legislador del 94, podría ser el siguiente ²⁴: 1º) A los acuerdos interprofesionales marco y sobre materias concretas y convenios colectivos intersectoriales les corresponde establecer procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos y de los originados en los períodos de consultas (art. 91 y D. A. 13 ET); 2º) A los convenios colectivos de ámbito sectorial, la determinación de la duración del contrato de trabajo en prácticas dentro de los límites legales (art. 11.1.b) ET), la fijación de duraciones distintas a las legales en el contrato de aprendizaje (art. 11.2.c) ET) o de duraciones superiores a la legal en los contratos temporales eventuales (art. 15.1.b) ET); 3º) A los convenios colectivos supraempresariales, la fijación de cláusulas de descuelgue salarial (art. 82.3 ET) y de regulaciones distintas a las ya contenidas en otros de ámbito superior, salvo en las materias legalmente determinadas, esto es, el período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica (art. 84 ET); 4º) A los acuerdos o convenios de empresa, la regulación subsidiaria, esto es, en defecto de convenio colectivo de algunas materias (sistema de clasificación, ascensos, modelo de recibo de salarios, distribución irregular de la jornada, acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de la plantilla en la empresa), y la determinación de «las nuevas condiciones salariales», que han de regir en la empresa, como consecuencia de la inaplicación a la misma del régimen salarial previsto en el convenio supraempresarial (arts. 82.3 y 85.3.c) y e) ET), y la modificación de lo establecido en convenio colectivo en materia de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento «cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción» (art. 41 ET).

Una de las apuestas de política del derecho más importantes que llevó a cabo el legislador de 1994 fue su favorecimiento de los acuerdos de empresa, suscritos entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, como instrumento de determi-

²⁴ R. ROQUETA BUJ, «Proyecto Docente», inédito, Palma de Mallorca 1999, págs. 387 y 388.

nación de las condiciones de trabajo en la empresa. Favor que se manifiesta a través de múltiples nuevas llamadas de la ley al pacto de empresa.

En general, estos pactos colectivos cumplen una doble función. Hay, primero, una serie de pactos que tienen por cometido bien suplir la carencia regulatoria de determinadas cuestiones en convenio colectivo, bien procurar la regulación de las mismas de manera flexible y adaptada a las necesidades de la empresa. Es el caso de las llamadas de la ley al pacto de empresa en las siguientes cuestiones: el sistema de clasificación profesional (art. 22.1 ET), el régimen de ascensos (art. 24.1 ET), el modelo de recibo de salarios (art. 29. 1 ET), la distribución irregular de la jornada de trabajo (art.34.2 ET), la duración máxima de la jornada diaria de trabajo efectivo (art. 34.3 ET) y la acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones de plantilla (art. 67.1 ET). En las dos primeras llamadas enumeradas, la función de «suplencia regulatoria» es evidente —se trata de evitar que la ausencia de una regulación convencional desemboque en el pacto individual—, en las restantes la previsión del pacto tiene un objetivo flexibilizador. Hay, en segundo lugar, otros pactos a los que la ley permite, concurrentes determinadas circunstancias y respetadas determinadas garantías, modificar algunos extremos del convenio colectivo. Como es obvio, estos «pactos derogatorios» de la regulación convencional pactada afectan a las reglas generales establecidas en materia de concurrencia de convenios: los pactos derogatorios se configuran como una excepción al principio de no concurrencia de convenios recogido en el art. 84.1 ET. Los supuestos de pactos «derogatorios» incorporados por el legislador del 94 a la ley son dos. En primer lugar, el previsto en el artículo 41.2 ET, precepto que permite al pacto suscrito entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando concurren probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la medida, modificar las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III ET en materia de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento²⁵. En segundo lugar, el previsto en el art. 82.3 ET, relativo al «descuelgue salarial», conforme al cual, en el caso de que, in-

²⁵ Vid. sobre el particular, F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, «Los pactos modificatorios de condiciones de trabajo», R.L., 1996, nº21, págs. 5 y ss.

cumpliendo con el mandato legal, los convenios colectivos supraempresariales no establezcan el régimen jurídico que consienta el descuelgue salarial a nivel de empresa, la inaplicación del régimen salarial pactado en los mismos «sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa». De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. En todo caso, la determinación de las nuevas condiciones salariales se habrá de producir por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, quienes, a falta de acuerdo podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio ²⁶.

La tercera y más importante previsión normativa en materia de estructura de la negociación colectiva, incorporada al Estatuto en 1994, es la que ha dado en llamarse «concurriencia descentralizadora» de los convenios colectivos supraempresariales, resultado de la modificación del art. 84. ET. En efecto, el legislador del 94 opera en el art. 84 ET una reforma por superposición cuyo efecto es trastocar sustancialmente los elementos que hasta la fecha habían regido la ordenación de nuestra estructura convencional. La reforma mantiene la literalidad del precepto del 80 añadiendo un inciso al párrafo primero del mismo y un párrafo segundo. El inciso reza: «y salvo lo previsto en el apartado siguiente». Y el párrafo siguiente, que contiene el grueso de la reforma, dice:

«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 arts. 87 y 88 de esta 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.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen

²⁶ Vid, asimismo, F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, «Mecanismos legales de descuelgue salarial», A.L., 1997, n° 10, págs. 191 y ss.

disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica».

No es este el momento de hacer un análisis detenido del precepto, ya suficientemente glosado. Interesa más bien subrayar las consecuencias que en punto a la ordenación y articulación de la negociación colectiva del mismo se desprenden.

Vaya por delante que, como ha sido unánimemente destacado, el precepto nace, durante la tramitación parlamentaria de la Reforma de 1994 del compromiso político con el grupo parlamentario vasco, con el propósito indisimulado de propiciar «la creación de marcos convencionales autonómicos de relaciones laborales»²⁷. El apoyo del grupo vasco era fundamental para la aprobación de la reforma, particularmente del título II ET²⁸, y el precio del apoyo fue una revisión del compromiso dilatorio que, como veíamos, fue el art. 83. 2 ET en su redacción del 80. Un compromiso cuya vigencia no estuvo exenta de tensiones, principalmente en el País Vasco, donde hay una importante presencia de sindicalismo nacionalista²⁹.

La redacción final del nuevo precepto, no obstante, no alude para nada al convenio de ámbito autonómico sino que más ampliamente permite al convenio colectivo supraempresarial la concurrencia conflictiva con cualquier otro de ámbito superior, sentando respecto de éste la prioridad aplicativa de aquel. La espita descentralizadora abierta, en efecto, no se detiene a nivel autonómico sino que se extiende prácticamente hasta los mismos confines del convenio de empresa³⁰. En adelante, salvo en las materias a las que se refiere el art. 83.3ET, cualquier convenio colectivo supraempresarial va a poder disponer de lo establecido en los convenios de ámbito

²⁷ J. RIVERO LAMAS, «Estructura y contenidos de la negociación colectiva en la ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)», D.L., 1994, nº 43, págs. 56 y ss.

²⁸ Sobre la tramitación parlamentaria del precepto, M. E. CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», Op. cit. pág. 294 y ss.

²⁹ Al respecto es muy significativo lo ocurrido con el Convenio General de la Construcción (Vid. in extenso I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Op. cit. pág. 46).

³⁰ Como ha señalado la mejor doctrina, «basta que el espacio geográfico acotado por un nivel contractual (y la afirmación también puede extenderse a la dimensión funcional) tolere una fragmentación por minúscula que sea, para que ese nivel, en sí mismo ya ínfimo, pueda reputarse superior respecto de otro» (F. VALDÉS DAL-RE, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva» cit., pág. 148).

superior y socavar, por tanto, la regulación contenida en el mismo y el equilibrio contractual que la misma representa. En palabras del Tribunal Supremo, «el párrafo segundo del art. 84 concede una preferencia aplicativa al convenio inferior posterior, siempre que sea de ámbito superior a la empresa y en cuanto a las materias que no sean las que se exponen en el párrafo tercero de este art. 84 ET»³¹. La regla general que constituía el «principio de no concurrencia» y el criterio selectivo del «prior in tempore» se convierten de este modo en residuales, y en puridad, el art. 84.1 ET pasa a regir tan sólo las relaciones de los convenios de ámbito superior con los de empresa³².

Repárese en que la «prioridad aplicativa» que el art. 84.2 contempla, se predica de cualesquiera convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cualquiera que sea su ámbito geográfico y funcional, y se extiende, asimismo, a los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos negociados al amparo de lo dispuesto en el art. 83.2 ET. El 84.2 ET, por consiguiente, no sólo permite la concurrencia que con carácter general, a salvo lo dispuesto ex art. 83.2 ET, vedaba el art. 84.1 ET, sino que consiente asimismo ignorar las propias reglas de ordenación de la estructura de la negociación colectiva que ex art. 83.2 la negociación colectiva se haya dado a sí misma³³. El convenio colectivo supraempresarial negociado sobre la base del art. 84.2 va a poder afectar, va a poder apartarse de las reglas de ordenación de la estructura de la negociación colectiva contenidas en acuerdos interprofesionales y convenios colectivos de ámbito superior³⁴.

Ni que decir tengo que esta nueva previsión constituye una seria limitación al art. 83.2 ET y a las posibilidades de autoordenación de la negociación colectiva que el mismo contempla. Si, como los hechos han puesto de relieve, el propósito de que la negociación colectiva se estructure a sí misma choca con graves problemas de orden práctico, ahora a esos problemas hay que añadir el jurídico que representa el art. 84.2 ET: sobre cada acuerdo interprofesional o

³¹ STS 22-9-98 (Ar. 7576).

³² I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Op. cit. pág. 47.

³³ S. GONZÁLEZ ORTEGA, «La reforma de la negociación colectiva», en AA.VV., La reforma laboral de 1994, Madrid 1994, pág. 376.

³⁴ En contra, en favor de una interpretación integradora de los arts. 83 y 84 ET, vid. A. MERINO SEGOVIA, Op. cit. págs. 70 y ss.

convenio colectivo que intente mediante el establecimiento de normas estructurar la negociación colectiva pende ahora la espada de Damocles de cualquier convenio supraempresarial de ámbito inferior que quiera afectarle. Se trata, en efecto, de una fórmula que debilita la eficacia ordenadora de los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos del artículo 83.2 ET, a los que sustrae el gobierno no ya del sistema de relaciones laborales en su conjunto, sino de cualquiera de sus sectores o subsectores³⁵. El art. 83.2 ET aunque no se modifica recibe, en efecto, «un golpe de gracia profundo»³⁶. No es de extrañar que la doctrina, a la vista de estas limitaciones y habida cuenta de la escasa utilización que hasta la reforma se había hecho del art. 83.2 ET, augurase escaso futuro a este precepto³⁷.

Las posibilidades de afectación que abre el art. 84 (párrafo segundo) encuentran en el propio precepto (párrafo tercero) una limitación material. La ley considera, en efecto, «materias no negociables en ámbitos inferiores el período 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». La ley matiza la prioridad aplicativa que establece en función de las materias a las que se refiere: así mientras que respecto del período de prueba, el régimen disciplinario y los grupos profesionales podríamos hablar de una preferencia absoluta, en materia de movilidad geográfica y seguridad e higiene la preferencia se predica de las «normas mínimas» y, en punto a las modalidades de contratación, de la reserva general se excluyen «los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa». Tal diversificación, como es obvio, constituye uno de los problemas interpretativos y aplicativos del muy problemático precepto³⁸.

A remachar la situación descrita ha venido la jurisprudencia que, de una parte, ha señalado que el art. 84.2 es precepto de derecho necesario y, de otra, ultrapasando su literalidad, ha sancionado con la nulidad las previsiones contractuales que han pretendido ordenar la negociación subsiguiente, vedando en determinados su-

³⁵ E. LÓPEZ TERRADA, Op. cit. pág. 278.

³⁶ J. CRUZ VILLALÓN, Op. cit. pág. 34.

³⁷ S. GONZÁLEZ ORTEGA, *Ibidem*.

³⁸ Vid sobre el particular in extenso E. LÓPEZ TERRADA, Op. cit. pág. 196 y ss. Vid. asimismo STS 3-11-2000 (Ar. 9631).

puestos la concurrencia conflictiva. El primer conflicto que dió lugar a pronunciamientos judiciales se planteó, como es sabido, a propósito del Convenio Colectivo estatal de la Madera, publicado en el BOE de 20 de mayo de 1996. Dicho convenio, cuyo ámbito de aplicación se extiende a todas las empresas y trabajadores que llevan a cabo «las actividades de la industria de la madera», contenía en su articulado, al amparo de lo dispuesto en el art. 83.2, cláusulas de estructuración de la negociación colectiva y reglas para resolver los conflictos de concurrencia que pudieran plantearse. Entre ellas, una «renuncia expresa al ejercicio, en las unidades de negociación de ámbito inferior al de este convenio, de lo previsto en el párrafo segundo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las materias» expresamente determinadas en el mismo. Pues bien, diversas asociaciones patronales del sector de la madera impugnaron el convenio al entender que algunos de sus preceptos (arts. 5,8 y 10 del Convenio) vulneraban lo que establece el artículo 84, párrafo segundo, del Estatuto de los trabajadores», pidiendo se dictase sentencia declarando la nulidad total del mismo. La demanda fue parcialmente estimada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que declaró la nulidad de los arts. 5, 8 y 10 del Convenio, sentencia que fue posteriormente recurrida en casación ante el Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo se pronunció sobre el particular en ST de 22 de Septiembre de 1998 ³⁹.

Dos son, como apuntaba más arriba, los principales pronunciamientos del Tribunal en su resolución. El primero versa sobre la incidencia del art. 84.2 ET sobre los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos suscritos al amparo del art. 83.2. ET y sobre su naturaleza de derecho necesario. «No cabe duda —empieza diciendo el Tribunal— que los mandatos que recogía y recoge el referido art. 83.2 han resultado afectados por la nueva redacción del art. 84, párrafo segundo, pues éste ha reducido y limitado el alcance y extensión de aquellas disposiciones... Este art. 84.2 ha estatuido, por razones de carácter político, un sistema de descentralización contractual que restringe las facultades que el art. 83.2 ha venido concediendo a los convenios colectivos y a los acuerdos interprofesionales de modo tal que en ámbitos inferiores al de estos convenios y acuerdos, pero superiores al de empresa, se pueden suscribir pactos colectivos «que afecten a lo dispuesto en los de ámbito supe-

³⁹ (Ar. 7576).

rior». Es más, concluye el Tribunal: «El mandato establecido en la norma comentada (párrafo segundo del artículo 84) «no es disponible a través de los instrumentos contractuales ahí mencionados, siendo ineficaces los pactos en contrario, sean cuales fueren sus ámbitos territorial y funcional», pues constituye «derecho necesario», lo que significa que no puede reconocerse virtualidad ni eficacia a aquellos pactos o contratos que lo contradigan»⁴⁰. La jurisprudencia viene así a corroborar la lectura que del juego combinado de los arts. 83.2 ET y 84.2 ET había hecho la doctrina, que había visto en este último precepto una grave merma de la posibilidades abiertas por el primero. Las consecuencias de las tesis del Tribunal Supremo son, en efecto, profundas: en adelante «la autonomía colectiva no dispone...de margen alguno de maniobra para ensayar fórmulas de articulación negocial distintas de las que prefigura el legislador mismo»⁴¹.

El segundo pronunciamiento, que se presenta como corolario del primero, versa sobre la nulidad de los preceptos impugnados y determina el fallo que casa la sentencia de la Audiencia Nacional. Dicha sentencia había declarado la nulidad total, sin matizaciones de los artículos impugnados del Convenio, y el Supremo, sobre la base de una lectura conjunta de los artículos 83.2 y 84. 2 y 3 ET, la matiza en el sentido siguiente: «Declaramos que los arts. 5, 8, 10 del Convenio Colectivo Estatal de la Madera, publicado en el BOE de 20 de Mayo de 1996, carecen de vigor, virtualidad y eficacia en relación con aquellos convenios colectivos o acuerdos colectivos, que refiriéndose también al sector de la madera, sean de ámbito inferior al estatal pero superior al de empresa, siempre que estos convenios o acuerdos cumplan los requisitos que impone el párrafo segundo del art. 84 de Estatuto de los Trabajadores y en cuanto no traten de la regulación de las materias que detalla el párrafo tercero del mismo artículo». El razonamiento del Alto Tribunal viene a ser el siguiente: las normas de estructuración de la negociación colectiva establecidas sobre la base del art. 83.2 ET carecen de eficacia respecto de los convenios suscritos al amparo del art. 84.2 ET, en consecuencia, los preceptos del Convenio de la Madera que preten-

⁴⁰ Asimismo, STS 3-11-2000 (Ar. 9631) y STSJ País Vasco 31-10-2000 (Ar. 3565).

⁴¹ F. VALDÉS DAL -RE, «Reforma de la estructura contractual y autonomía colectiva» (I y II), R.L., 1999, pág. 43.

den imponerse a estos últimos deben declararse nulos. Siguiendo la pauta de la Audiencia Nacional aunque matizándola, el Supremo aborda así y resuelve la cuestión en términos de validez/nulidad: los preceptos impugnados —declara— «carecen de vigor, virtualidad y eficacia» respecto de los convenios y acuerdos suscritos ex art. 84.2 ET. Este planteamiento, como ha sido oportunamente puesto de relieve ⁴², incurre en el grave error de abordar en términos de validez/nulidad una cuestión que sólo en términos de selección aplicativa debiera haberse abordado, pues la regla del art. 84.1 ET, pero también la del art. 84.2 ET, no contempla un conflicto de eliminación sino de selección aplicativa ⁴³. En efecto, con el art. 84.2 ET en la mano no es que el convenio colectivo anterior y superior deba ser anulado, sino más simplemente que cede el paso al convenio colectivo posterior e inferior, que goza de preferencia aplicativa frente a aquel.

La jurisprudencia de suplicación, como no podía ser de otra forma, ha seguido a pie juntillas la doctrina del Supremo, y no faltan pronunciamientos en los que afirma, al amparo del art. 84, la preferencia aplicativa del convenio colectivo supraempresarial de ámbito inferior. Es el caso de la STJ de Galicia de 31 de octubre del 2000, que en punto a la regulación de la jornada afirma la preferencia aplicativa del Convenio de la Pintura de la provincia de La Coruña frente al General de la Construcción ⁴⁴, o el de la STJ País Vasco de 31 de octubre del 2000, que tutela la aplicación del Convenio colectivo de oficinas y despachos de Vizcaya frente al Convenio colectivo nacional para empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos ⁴⁵, o, en fin, el de la STJ País Vasco de 27 de febrero del 2001, que concluye que la regulación del Convenio colectivo provincial de Vizcaya de oficinas y despachos desplaza la del convenio colectivo nacional de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable ⁴⁶.

⁴² F. VALDÉS DAL-RE, «Dirigismo statale e autonomia collettiva nella riforma della struttura contrattuale in Spagna», G.D.L.R.I, 2000, n° 85, pág. 76.

⁴³ A. DESDENTADO BONETE, «Problemas de concurrencia y articulación de convenios colectivos», en AA.VV, *Los problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid 1994, pág. 165.

⁴⁴ STJ Galicia 31-10-2000 (Ar. 3745).

⁴⁵ STJ País Vasco 31-10-2000 (Ar. 3565).

⁴⁶ STJ País Vasco 27-2-2001 (Ar. 4351).

4. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Curiosamente el cambio normativo operado en 1994 y las amenazas que del mismo se cernían, no provocaron en los agentes sociales el efecto por todos esperado de definitivo abandono del propósito reiterado de estructurar y ordenar la negociación colectiva. Todo lo contrario. Pareciera que el cambio del marco legal, que la pérdida del favor del legislador, contribuyó a enfrentarlos a éstas responsabilidades largamente dilatadas. Poco después de la entrada en vigor de la reforma, los agentes sociales explicitaron su propósito de evitar los peligros que para la estructuración y articulación de la negociación colectiva podrían derivarse del nuevo art. 84 ET⁴⁷. Propósito que esta vez no quedó en agua de borrajas sino que produjo dos líneas de actuación concretas, a saber: la negociación de toda una serie de acuerdos marcos sectoriales estructuradores de la negociación colectiva subsiguiente y la suscripción en Abril de 1997, en el contexto de una más amplia reforma laboral pactada y asumida por el gobierno, del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

Comoquiera que el presente trabajo tiene por principal finalidad la de analizar las experiencias de negociación colectiva articulada y, por tanto, los acuerdos marco sectoriales aludidos y el cumplimiento que de los mismos ha hecho la negociación colectiva subsiguiente van a ser objeto de un estudio posterior detenido, en

⁴⁷ L. F. MÁRQUEZ, en «La reforma de la legislación laboral. Primeros resultados», *Revista de Treball*, nº 24, pág. 54; CCOO, «Ampliar los contenidos de la negociación colectiva: un reto», El Escorial, ejemplar multicopiado, págs. 2 y ss; UGT, *Negociación Colectiva 1996*, Madrid 1996, pág. 27.

este punto nos limitaremos a dejar constancia de estos movimientos de reforma de la estructura negocial de carácter sectorial. Unos movimientos que en buena medida son prolongación de los que ya se habían producido antes de la reforma de 1994 —el Convenio de la construcción a la cabeza—, que fueron ahora auspiciados por la necesidad de sustituir las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales y que prepararon el terreno para la negociación y firma del AINC, verdadero salto cualitativo en el tratamiento de sindicatos y organizaciones empresariales de la estructura y articulación de la negociación colectiva.

Por primera vez en nuestro país se suscribe un Acuerdo Interconfederal monográficamente dedicado a abordar la estructura de la negociación colectiva. Un acuerdo que responde a un análisis meditado y maduro de la situación de partida, que contiene un verdadero programa de actuación, en el que se establecen pautas precisas sobre cuantas cuestiones afectan a la estructura y articulación de la negociación colectiva, y respecto del cual se previene no sólo un plazo de vigencia sino un auténtico procedimiento y un calendario operativo para llevarlo a efecto.

El punto de partida que justifica la negociación del Acuerdo es el ya reiterado diagnóstico sobre el estado de nuestra negociación colectiva: «En nuestro país —reza el parco Preámbulo del Acuerdo— existen múltiples unidades de negociación colectiva concurrentes entre sí. La mayoría de las (cuales) reproducen las mismas materias que son objeto de negociación desde el ámbito mayor al menor, lo que contribuye a dotar a la negociación colectiva de una potencial complejidad». Y el objetivo de la reforma que el Acuerdo emprende es poner fin a este estado de cosas, promoviendo el establecimiento de «una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos», esto es, lo que la doctrina ha llamado una «negociación articulada de carácter distributivo»⁴⁸. Y precisamente porque la reforma quiere promoverse y no imponerse es por lo que se pretende

⁴⁸ F. VALDÉS DAL-RE, «Reforma de la estructura contractual y autonomía colectiva», cit., pág. 33.

llevarla a cabo «dentro del respeto al principio de autonomía de las partes sociales representativas en cada ámbito de negociación, a fin de que éstas adopten la decisión que les competa en relación con la estructura actualmente vigente en su rama de actividad». Es decir, que el Acuerdo se limitó a sentar un modelo, más o menos abierto, que debía servir como elemento de reflexión para la reforma de la estructura negocial en cada rama de actividad, pero la reforma misma iba a depender de lo que en cada rama se concluyera, por eso «esto podría conducir al mantenimiento de la misma (estructura negocial), o a adoptar las decisiones más oportunas para modificarla, en congruencia con los criterios suscritos en el presente Acuerdo».

Este respeto a la autonomía de los agentes sociales en los distintos niveles de negociación se reflejó claramente en la naturaleza jurídica del Acuerdo, cuyas estipulaciones y compromisos revestían «jurídicamente carácter obligacional», lo que significaba que «las confederaciones signatarias se obligaban a ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto» en el mismo. En efecto, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas no quisieron hacer uso de la potestad que les confiere el art. 83. 2 ET —mediatizada, es verdad, ex art. 84.2 ET— e imponerse en ámbitos inferiores, sino que, en su empeño de promover y no imponer la renovación de la estructura contractual, prefirieron, pese a tener la legitimación requerida para dotar al acuerdo de eficacia jurídica normativa y personal «*erga omnes*», «mitigar su fuerza vinculante»⁴⁹, dotar al mismo exclusivamente de carácter obligacional⁵⁰, de suerte que sólo los sujetos colectivos firmantes quedaran jurídicamente vinculados por los términos del mismo. Dicho de otra forma, los negociadores del Acuerdo confiaron el cumplimiento del mismo y, en

⁴⁹ M. E CASAS BAAMONDE, «Diálogo y concertación social: el acuerdo Interconfederal sobre estructura de la Negociación Colectiva», R.L., 1997, nº 10, pág. 5.

⁵⁰ Ello ha llevado a un importante sector de la doctrina a negar al AINC carácter estatutario (cfr. J. M. GOERLICH PESET, «El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva», en AA.VV., *La reforma laboral de 1997*, Valencia 1997, pág. 100. En esta eficacia obligacional del acuerdo hay quien vió una grave limitación del mismo que conduciría a su ineficiencia (Cfr. J. Vida Soria, «Los Acuerdos para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva de 1997, en el marco de las reformas del sistema normativo para las relaciones de trabajo», R.L., 1997, nº 12, págs. 11 y 20.), hay quien por el contrario vió una manifestación de contractualidad que en última instancia contribuiría a reforzar «la capacidad de gobierno del sistema» (Cfr. A. BAYLOS GRAU, «Los acuerdos de abril de 1997 sobre negociación colectiva: algunas impresiones», REDT, nº 87, pág. 657.).

última instancia, su virtualidad a los integrantes de sus organizaciones que negociaban en niveles inferiores, por eso uno de los contenidos fundamentales que las partes signatarias asumen es un «deber de influencia»: el de «dirigirse a sus respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad» para dar cumplimiento a lo pactado en la negociación colectiva que en los mismos se produzca.

Como adelantábamos, el instrumento del que los negociadores del Acuerdo se valen para prefigurar esta reforma consiste en perfeccionar un «convenio-tipo» de ámbito sectorial estatal, cuyos deseables contenidos se detallan. Puesto que de lo que se trata es de articular la negociación colectiva sobre la base de una distribución material, lo que los sindicatos y organizaciones más representativas a nivel estatal hacen es determinar las materias que sería aconsejable que un convenio colectivo sectorial nacional abordase; en el bien entendido de que van a ser los sindicatos y empresarios del sector los que lleven a cabo la articulación, y a ellos va a corresponder, primero, la determinación de las unidades de negociación que consideren apropiadas y, en segundo lugar, «ampliar dichas materias, o incluso reducirlas, graduando en el tiempo los procesos de cambio». La fórmula, por tanto, consiste en hacer del convenio colectivo sectorial estatal la «unidad dominante o principal», de suerte que sea éste el que ordene la actividad contractual en el sector y regule de forma uniforme algunas condiciones de trabajo y de empleo; de la extensión de esta fórmula al máximo número de sectores resultará la anhelada vertebración de la negociación colectiva española⁵¹. Así pues, lo que el AINC diseña son las estructuras básicas de la reforma que emprende, «el paradigma de la estructura contractual a la que debe tenderse»⁵², pensando que tal diseño bastará a la consecución del modelo deseado, pero dejando a cada sector un amplio margen de maniobra en las dos cuestiones esenciales en todo proyecto estructurador de la negociación colectiva, a saber: la determinación de las unidades de negociación y la distribución de las materias a negociar en éstas⁵³.

⁵¹ E. LÓPEZ TERRADA, *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, Valencia 2000, pág. 316.

⁵² F. VALDÉS DAL-RE, «Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva», R.L., pág. 5.

⁵³ F. VALDÉS DAL-RE, Op. ult. Cit. pág. 33.

¿Cuál es el catálogo de materias que conforman el Convenio-tipo? El elenco es amplio y abarca prácticamente todos los contenidos clásicos del convenio colectivo regulador de las condiciones de trabajo y empleo. Va desde luego más allá del catálogo material del art. 84. 3 ET, si bien no contempla dos de las materias que allí aparecen: el período de prueba y la movilidad geográfica. Concretamente: contratación laboral en el sector, estructura profesional, estructura salarial, jornada, movilidad, modificación de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, formación profesional, régimen disciplinario, derechos sindicales, procedimiento negociador, articulación y concurrencia de convenios, administración del convenio, mediación y arbitraje.

Este elenco de materias, como es obvio, no se traduce en una atribución general de la regulación en bloque de las mismas al convenio colectivo sectorial estatal. El AINC diversifica en función de la materia a la que se refiere la intensidad reguladora que pretende. Así, por ejemplo, en materia de estructura profesional o régimen disciplinario prácticamente la remisión al convenio sectorial estatal es en bloque, mientras que en punto a la estructura salarial se pretende que este se «limite a establecer los conceptos o criterios que definen la estructura salarial vigente en cada sector, sin que ello implique el establecimiento de cuantía alguna».

Por lo que se refiere a la definición de la estructura negocial, cometido que también se asigna al convenio sectorial estatal, el AINC parte de la afirmación de que los modelos de negociación colectiva resultantes de su aplicación pueden ser múltiples y corresponde a los sujetos negociadores determinarlos en cada caso. Han de ser los sujetos legitimados para negociar, en efecto, los que en uso de su autonomía colectiva decidan si el convenio sectorial va a constituir la única norma convencional existente o, por el contrario, va a concurrir con otras, que pueden revestir la forma de convenios, acuerdos o pactos, en la regulación de las relaciones de trabajo. La articulación y coordinación convencional pasa, a juicio de los redactores del acuerdo, por una distribución de materias, para la cual se propone distinguir en función de la estructura de negociación colectiva que exista o se defina en el sector: a) Aquellas materias de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial estatal, b) aquellas que requerirían un desarrollo posterior en ámbitos inferiores, c) y aquellas cuya regulación podría ser directamente remitida a ámbitos inferiores.

Para el cumplimiento del AINC, el propio acuerdo previó todo un detallado procedimiento, que sin duda trata de contrarrestar las limitaciones que derivan de su carácter obligacional. Durante un período de seis meses desde la entrada en vigor del Acuerdo, se preveía una evaluación sectorial de la situación, mediante la elaboración de informes por parte de las federaciones y asociaciones sectoriales representativas de trabajadores y empresarios en los que debían contenerse un diagnóstico de la situación y un elenco de propuestas de reforma para negociar con la contraparte la implantación del /los modelos resultantes del AINC. Se previó, asimismo, la posibilidad de que la Comisión Mixta del Acuerdo pudiera, a propuesta de las partes, ejercer a tal fin labores de mediación. Las partes firmantes asumieron estas tareas y las de influencia y asesoramiento como obligaciones mutuas, si bien reafirmaron la «plena autonomía» de sus organizaciones sectoriales para iniciar los correspondientes procesos de negociación.

La observancia de este detallado procedimiento ha dejado que desear, como en general, como veremos, el cumplimiento mismo del Acuerdo. Un Acuerdo que nació con el propósito de paliar los efectos perniciosos de la reforma de 1994 y cuya viabilidad está, como hemos visto, en buena medida condicionada por el propio texto estatutario reformado. Al parecer, la tarea de elaboración de informes fue sólo parcialmente acometida y del lado de las organizaciones empresariales pero no sólo hubo muchas organizaciones que consideraban innecesario acometer reformas en la estructura de su sector, incluso en aquellos sectores en los que estaba habiendo contactos entre las partes para la reforma de su estructura. Tan es así que la memoria que tenía que valorar la información recabada no llegó a elaborarse habida cuenta de la imposibilidad de definir las acciones a llevar a cabo⁵⁴.

⁵⁴ Cfr. A. GONZÁLEZ, «Análisis del Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva: Resultados y perspectivas», en UGT, *Anuario 2000 de la Negociación Colectiva*, Madrid 2000, pág. 127.

5. EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ARTICULADA

Hasta aquí sintéticamente la historia del largo empeño articulador y las distintas etapas y secuencias normativas que ha atravesado, y desde aquí un estudio, a pié de convenio, que quiere dar cuenta de cual es hoy por hoy la realidad de la articulación de la negociación colectiva en nuestro país. Con demasiada frecuencia los juicios que se vierten sobre nuestra negociación colectiva son juicios impresionistas, no resultado de un detenido estudio de campo, engorroso y pesado donde los haya. No es que esos juicios impresionistas hayan pecado de inexactos, como hemos tenido ocasión de ver en las páginas que anteceden, las principales carencias de nuestro sistema de negociación colectiva vienen de lejos y el diagnóstico repetido responde a la verdad; ahora bien, de los análisis genéricos no se desprenden sino conclusiones genéricas y las generalidades que el tiempo convierte en lugares comunes provocan el hastío. En efecto, quizás lo que en la abundantísima bibliografía sobre la estructura de la negociación colectiva se echaba en falta, con alguna honrosa excepción⁵⁵, es un detenido análisis de la realidad convencional española, que se entretuviera en el estudio de los convenios y acuerdos de los distintos sectores de actividad en los que la estructuración y articulación se ha intentado y diese cuenta del cumplimiento que los convenios inferiores han llevado a efecto de estas pautas ordenadoras. A contribuir a cubrir esa carencia viene el presente informe, cuyo principal valor añadido es justamente el que constituye un análisis detenido de las experiencias de negociación

⁵⁵ Vid. *in extenso*, A. MERINO SEGOVIA, *La estructuración legal y convencional de la negociación colectiva*, Madrid 2000.

colectiva articulada que se han producido en los distintos sectores de actividad. A salvo error u omisión, se examinan todos los sectores en los que nos consta que se han producido intentos de negociación articulada y el análisis se extiende desde los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal a los convenios provinciales, pasando por los de ámbito autonómico. El resultado, creemos, debiera ser una buena y compleja ficha técnica de la realidad de la articulación de la negociación en nuestro país.

Las pautas que hemos seguido para ordenar nuestro análisis han sido, sintéticamente, las siguientes.

En primer lugar, analizaremos el proyecto articulador del convenio marco estatal. Tres son los principales extremos que abordaremos en este análisis, siguiendo al efecto la pauta que sienta el art. 83.2 ET. Primero, la definición de la estructura del sector contenida en el mismo, esto es, en qué medida el convenio determina cuales deben ser los niveles de negociación y cuales son éstos. Segundo, los principios que para solucionar conflictos de concurrencia el convenio contemple (jerarquía, territorialidad, norma más favorable, etc.), así como los llamados principios de complementariedad (complementariedad, suplementariedad, supletoriedad, etc.). Tercero, en fin, abordaremos la cuestión de la distribución de materias entre los distintos niveles de negociación, esto es, qué materias se reservan a cada nivel negocial y en qué medida los convenios sectoriales en este reparto siguen el modelo del AINC.

En segundo lugar, abordaremos el análisis del seguimiento en la negociación colectiva de ámbitos inferiores de las pautas articuladoras establecidas a nivel sectorial estatal. Obviamente en este punto daremos repaso al cumplimiento por los convenios de ámbito inferior de las pautas establecidas por el sectorial estatal en punto a la estructura negocial —en qué medida hay o no correspondencia entre la estructura existente y la definida—, los principios reguladores de la concurrencia y los de complementariedad —en qué medida los principios establecidos en el convenio marco se incorporan o asumen en la negociación posterior— y el reparto material operado —en qué medida la distribución material efectuada se cumple en los niveles inferiores—.

El último extremo de nuestro análisis negocial será valorativo. A la vista del pormenorizado examen realizado, intentaremos concluir, en primer lugar, en qué medida el proyecto articulador conte-

nido en el convenio colectivo sectorial estatal es o no suficiente —valorando la «complitud» de la estructuración diseñada, la operatividad de los principios de concurrencia y complementariedad establecidos y la riqueza y complejidad del reparto material realizado— y en qué medida se ha materializado. Asimismo, se valorará la estructura resultante desde la perspectiva de la centralización/descentralización de la negociación colectiva.

En la ordenación, en fin, de la exposición, después de largas cavilaciones, hemos adoptado por la poco lucida pauta de seguir un estricto orden alfabético en el análisis de los distintos sectores. Asumimos de antemano las críticas que esta ordenación del estudio suscitará, la dispar realidad de los distintos sectores analizados hace que el análisis resulte por momentos saltuario y parezca desprovisto de unidad, creemos, por el contrario, que la imagen que resulta es más realista que la que derivaría de adoptar cualquier otro criterio de ordenación. La agrupación por grandes grupos de actividades de los diferentes sectores analizados resulta más voluntarista que el criterio alfabético y no más expresiva de la realidad estudiada. Dada de otra parte la heterogeneidad de las experiencias de articulación examinadas, ordenar los sectores sobre la base de los resultados obtenidos se nos antoja, si se quieren evitar la tentaciones simplificadoras, extremadamente difícil. Así las cosas, nos ha parecido que el criterio neutro del orden alfabético, con todas sus debilidades, resulta ser el menos malo. Tiene además la virtud de hacer el análisis sectorial fácilmente accesible al lector.

Pero acometamos el análisis sin más dilaciones.

1. AGENCIAS DE VIAJES *

1.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

1.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo estatal para las agencias de viajes (BOE 14-8-2000) se suscribió por los sindicatos más representativos a nivel estatal y por las asociaciones empresariales Federación Española de Asociaciones de Agencias de Viajes y Asociación Empresarial de Agencias de Viajes Española. No hay que dudar, por ello, que las partes signatarias reúnen los requisitos de legitimación necesarios para firmar un convenio marco impropio que regule, al mismo tiempo, las condiciones de trabajo aplicables a los destinatarios del convenio y las condiciones de la estructura negocial que deberán respetar los sujetos negociadores de los niveles inferiores ⁵⁶.

1.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El artículo 2 del acuerdo marco reconoce, en primer lugar, que los convenios autonómicos y/o provinciales podrán negociar aquellos aspectos que expresamente se indiquen en el propio convenio «con las limitaciones señaladas en el párrafo tercero del artículo 84».

A continuación, el convenio reproduce el principio de no afectación mediante la indicación de que, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en los convenios de ámbito inferior. Para «estos últimos» ámbitos el convenio declara aplicable, además, el principio de norma más favorable. Finalmente, el convenio reitera, en el párrafo siguiente, la aplicación del principio de la mayor favorabilidad al reconocer de forma explícita el carácter de norma mínima del convenio es-

* Sector analizado por Eva López Terrada.

⁵⁶ La distinción entre convenios marco propios e impropios puede encontrarse en SALA FRANCO, T. «Artículo ochenta y tres. Unidades de negociación». En: I. Albiol Montesinos, *et. al.*, *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, EDERSA, Madrid, 1981, p. 565.

tatal en relación con algunos de los contenidos del mismo como son la jornada y el salario base anual.

La única manera de interpretar estas declaraciones de forma coherente con la regulación del Estatuto de los Trabajadores, es entender que, en primer lugar, desde el convenio colectivo estatal se remite a la negociación por los niveles provinciales y/o autonómicos —legitimados por el artículo 84.2, seguramente— todas las materias que menciona el convenio con la excepción de las que el artículo 84.3 enumera.

Si se trata de continuar dotando de sentido al convenio de forma consecuente con la regulación estatutaria de la concurrencia habría que aceptar, en segundo lugar, que la siguiente declaración en virtud de la cual queda excluida cualquier afectación de los convenios colectivos de ámbito inferior, se está dirigiendo a aquellos niveles inferiores que, a diferencia de los anteriormente mencionados, no alcancen las exigencias del artículo 84.2 por cualquier motivo. También a dichos niveles estaría dirigida la advertencia, dos veces formulada, de que, por ser el convenio estatal un mínimo de derecho necesario, quedan excluidas las regulaciones menos favorables que en tales niveles pudieran pactarse.

1.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No se han localizado convenios colectivos en este sector que pertenezcan a los niveles inferiores de negociación.

1.3. Valoración Crítica

La regulación del convenio resulta muy confusa, por lo que difícilmente parece que pueda articularse a partir de la misma la estructura del sector. Únicamente quedan claros dos aspectos: el carácter mínimo del convenio estatal y la posible existencia de los niveles autonómicos y provinciales. Sin embargo, más allá de estos extremos, es difícil deducir los niveles que realmente han de integrar la estructura del sector o las materias que deben negociarse en cada ámbito.

Ahora bien si, a pesar de la extrema oscuridad del proyecto, se aceptara la interpretación descrita, cabría valorar de forma positiva

la adecuación de las disposiciones convencionales a la regulación de la concurrencia que se formula en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, que vendría dada por la distinción entre los niveles provinciales y autonómicos y el resto de unidades inferiores. No obstante, ni siquiera aceptando dicha interpretación, el proyecto convence como norma de articulación ya que, incluso en la proposición de su único contenido ordenador —que parece ser el carácter mínimo del convenio estatal— la confusa redacción del convenio oscurece la verdadera intención de los sujetos negociadores.

2. AUTOTAXIS *

2.1. El Proyecto articulador en el Convenio Marco Estatal

2.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

Las partes firmantes del convenio —organización empresarial UNALT y los sindicatos UGT y CCOO— indican expresamente, en su artículo 1, que tienen legitimación suficiente para que el convenio colectivo nacional para el sector de autotaxis (BOE 31-3-2000) obligue durante su vigencia a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación. Además, dichas partes signatarias reconocen en los artículos 10 y 12 que cuentan con la legitimación necesaria para condicionar la negociación de los niveles inferiores de negociación en virtud de lo establecido en los artículos 83.2 y 84 del ET. De tales declaraciones se deduce sin dificultad que el convenio estudiado, por pretender regular tanto las condiciones de trabajo como las condiciones de la propia negociación colectiva, puede calificarse como un convenio marco de carácter impropio⁵⁷.

* Sector analizado por Eva López Terrada.

⁵⁷ SALA FRANCO, T.; GOERLICH PESET, J.M., «La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a los supuestos de cambio de unidad» REDT n° 35, 1988, pág. 348 reconocen que cuando puede deducirse del contenido de un convenio sectorial la intención de proceder a la ordenación de las unidades existentes en dicho ámbito, dicho convenio quedará incluido en el ámbito de aplicación del artículo 83.2.

2.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El convenio colectivo nacional para el sector de autotaxis comienza su intento de articular la estructura de la negociación colectiva reservando a la negociación de ámbito estatal las materias a que se refiere el artículo 84 del Estatuto, el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC). Después, el convenio indica que el resto de materias por él reguladas deben considerarse mínimos que pueden mejorarse en los niveles inferiores de negociación y que, previa consulta con los niveles inferiores de negociación, podrán fijarse nuevas materias de negociación reservadas al nivel estatal.

A continuación, se reconoce que, cuando los contenidos del convenio exijan inserción o desarrollo, se estará a lo dispuesto en el convenio de ámbito inferior, pero sin que éste pueda conculcar los criterios marcados en el ámbito estatal.

Una vez señalado el modo en que las unidades de negociación deben coordinarse, se da cuenta, aparentemente, de la forma de resolver los conflictos de concurrencia, que consistirá, salvo disposición en contrario del convenio estatal, en la aplicación del contenido del convenio de ámbito inferior hasta que finalice su vigencia natural en cuyo momento se aplicará el convenio de ámbito estatal. Con esta regla se recoge un principio —que otros convenios denominan como de seguridad— que, en realidad, no resuelve situación de concurrencia alguna, porque no hace sino declarar la necesidad de respetar la inmunidad de la que quedaron revestidos los convenios negociados antes de la entrada en vigor del convenio marco, por haberse suscrito bajo la vigencia del principio de no afectación.

2.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

Ninguno de los tres convenios de ámbito inferior del sector de autotaxis⁵⁸ acepta el carácter de norma mínima mejorable del convenio estatal. Estos convenios, o bien guardan silencio respecto a su relación con el convenio estatal, o bien lo califican expresamente

⁵⁸ Se trata de los convenios de Ceuta (BOC CE 29-8-2000), Sevilla (BOP 8-11-2000) y Zaragoza (BOP 13-9-2000).

como legislación supletoria, aplicable sólo en lo no previsto por ellos. El incumplimiento de la articulación propuesta desde el acuerdo marco resulta, pues, flagrante, aunque este segundo tipo de declaración (contenida en los convenios de Ceuta y Zaragoza) se interprete en un sentido amplio y se entienda que el convenio estatal se aplica tanto cuando una materia no se regula en absoluto como cuando la regulación del convenio estatal es más específica que la de su propio articulado.

Por si fuera poco, en todos los casos se regulan, siquiera mínimamente, materias incluidas en la enumeración del artículo 84.3, como son el período de prueba o las modalidades de contratación. En el caso del período de prueba, además, los negociadores de los convenios provinciales de Sevilla y Zaragoza evidencian su rechazo a la articulación propuesta al remitir la regulación del tema a lo dispuesto «en la normativa laboral vigente», con total ignorancia del reenvío efectuado desde el convenio sectorial.

2.3. Valoración Crítica

No puede decirse que el proyecto articulador descrito agote las posibilidades de las que, a la vista de la redacción del artículo 84, todavía disfrutaban los negociadores de los convenios marco. Por el contrario, la lectura atenta de las disposiciones del convenio sectorial del sector de autotaxis demuestra que en él ha predominado una cierta prudencia a la hora de imponer contenidos negociales a los niveles inferiores de negociación que debería haber garantizado su cumplimiento. Esta «contención» —que sólo encuentra un contrapeso en el deseo de los negociadores de que las condiciones pactadas en el nivel estatal jueguen siempre como mínimos— se manifiesta a través de dos vías.

La primera de ellas puede detectarse con toda claridad y se refiere al ajuste de la reserva material al convenio estatal a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

La segunda quizá no sea tan evidente, pero resulta muy interesante porque deja entrever la voluntad de reconocer posibles negociaciones adaptativas o de mejora, también, en relación con las materias que se reservan de manera exclusiva al convenio marco. La declaración en virtud de la cual hay contenidos que exigen «inserción o desarrollo» significa, por tanto, que los negociadores es-

tán admitiendo la necesidad de que los niveles inferiores de negociación intervengan en la regulación de las materias del artículo 84 no sólo cuando la ley lo indica expresamente —como ocurre con las modalidades de contratación y la seguridad e higiene— sino también cuando la propia naturaleza de la materia lo haga imprescindible.

Por otra parte, al permitirse insertar o desarrollar lo dispuesto a nivel estatal, aunque sin conculcarlo, se está reconociendo que, a pesar del carácter de norma mínima del convenio, no toda negociación de los niveles inferiores debe mejorar lo dispuesto en el convenio estatal porque, en ocasiones, por la índole del contenido pactado, lo requerido será una concreción no necesariamente meliorativa. Esto ocurre, por ejemplo, en el caso de que en los convenios de ámbito inferior se lleve a cabo el pacto de las «las actividades auxiliares y complementarias» a realizar por los conductores que expresamente permite el artículo 13 del convenio.

3. APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS (EMPRESAS CONCESIONARIAS Y PRIVADAS) *

3.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

3.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

Las partes signatarias del convenio colectivo general nacional para las empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 11-3-1998) son la Asociación Nacional de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos (ANECPA) y las federaciones estatales en el sector de UGT y CCOO. No hay que dudar, por ello, de la declaración que tales partes signatarias efectúan en relación con la eficacia y carácter del convenio: se trata de un convenio suscrito de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores con el que se pretende sustituir la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera (artículo 2) y ordenar la estructura del sector (artículo 12). Esta doble finalidad permite calificar al convenio de acuerdo marco impropio que, además de

* Sector analizado por Eva López Terrada.

contener condiciones de la negociación colectiva, contiene la regulación de algunas de las condiciones de trabajo aplicables en el sector.

3.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El convenio colectivo general detalla el modo en que la estructura de la negociación colectiva debe quedar definida en el sector admitiendo en su artículo 3 la existencia de los siguientes niveles: convenio general del sector, convenios provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma y convenios de empresa. Esta definición plantea, de entrada, el interrogante de si con ella los negociadores están admitiendo la negociación de convenios provinciales y de Comunidad Autónoma con carácter alternativo o con carácter acumulativo. Aunque la literalidad del convenio conduce a la solución contraria⁵⁹, existen dos motivos por los que resulta preferible sostener que la convivencia entre ambos niveles tiene cabida en el convenio general estudiado. El primer motivo guarda relación con el hecho de que la exclusión de alguno de dichos niveles supraempresariales contraría frontalmente la capacidad de afectación que el artículo 84, párrafo segundo, les otorga. De ahí que, aun forzando la literalidad del precepto, deba optarse por excluir la interpretación que conduce directamente a la declaración de ineficacia del convenio. El segundo motivo se refiere a la necesidad de que los negociadores de los convenios marco, para lograr la aplicación práctica de sus indicaciones, venzan las resistencias de los niveles inferiores a ver recortado su poder negociador, mediante la búsqueda de fórmulas de articulación lo más respetuosas posibles con su autonomía negociadora. En esta línea se encuentra, indudablemente, la interpretación del convenio según la cual éste no cierra el paso a la existencia de nivel negociador alguno, aunque reparta contenidos entre ellos.

Además, el convenio se detiene en la enumeración de toda una serie de principios que deben aplicarse, supuestamente, para resolver la concurrencia de convenios. Para redactar tales principios los negociadores, prescindiendo absolutamente de la reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, han optado por reproducir los principios contenidos en el Acuerdo Marco Interprofesional

⁵⁹ Hay que tener en cuenta que el artículo 4 del convenio declara que con los convenios especificados en el artículo 3 las partes consideran «suficientemente cubierta» dentro del marco estatutario la estructura de la negociación colectiva.

del Sector de la Construcción de 28 de octubre de 1988 (BOE de 21 de diciembre de 1988). No es cierta, en consecuencia, la declaración del artículo 5, en virtud de la cual la concurrencia entre convenios se regula en el convenio general «de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84». Los principios enumerados son, en principio, seis —jerarquía, seguridad, coherencia, territorialidad, complementariedad y reserva material al nivel estatal—, pero deben ser completados con lo dispuesto en los artículos 3 y 11 del convenio.

El primero de los principios es, pues, el de jerarquía, y supone que la concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en el convenio estatal. Esta afirmación supone, más que una regla resolutoria de verdaderas situaciones de conflicto, una manifestación de la capacidad del convenio general, en cuanto convenio marco, para solucionar las relaciones entre los distintos niveles de negociación. Dicha capacidad, aunque puede ignorarse por determinados sujetos tras la reforma de 1994, sigue estando en manos de las partes signatarias de los convenios marco, puesto que no parece que los convenios afectantes del artículo 84.2, que deben respetar las materias enumeradas en el párrafo tercero, sean, a su vez, instrumentos ordenadores de la estructura negocial. Además, de esta capacidad siguen sin poder escapar las restantes unidades de negociación no legitimadas para afectar lo establecido en los convenios de ámbito superior y las que, estando legitimadas, sigan la disciplina marcada por la organización a la que pertenecen⁶⁰.

Según el segundo principio, llamado de seguridad, los convenios de ámbito inferior al nacional que estuviesen vigentes al firmarse éste mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que por acuerdo de las partes intervinientes en cada unidad de negociación, decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en la negociación colectiva de ámbito superior. Este principio, lejos también de solucionar situaciones de concurrencia, simplemente recuerda que la regla general de no afectación del artículo 84.1 del ET, bajo la que se negociaron los convenios vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del conve-

⁶⁰ No cabe olvidar que, desde un punto de vista intraorganizativo, podrían exigirse responsabilidades a los sujetos pertenecientes a los niveles inferiores de las organizaciones firmantes que incumplieran lo pactado por éstos en el nivel superior, MERCADER UGUINA, J. *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, 1ª ed. Civitas, Madrid, 1994, págs. 477-481.

nio general, protege a dichos convenios hasta el fin de su término temporal, a menos que las partes hagan uso antes de ese momento de la facultad que todo convenio tiene de disponer de su propio ámbito y excluir la regla de prohibición de concurrencia mediante la aceptación de la presencia de un convenio de ámbito distinto ⁶¹. La inclusión de este principio parece implicar, además, aunque no se haya pactado expresamente que, terminada la vigencia temporal de dichos convenios, será necesario proceder a su denuncia para que las partes negociadoras de tales convenios de ámbito inferior se acojan, ya obligatoriamente, a lo negociado en el convenio estatal. Sin embargo, el propio convenio general matiza esta obligación cuando el ámbito de las unidades de negociación ya existentes sea el de empresa. En estos casos, la regla tercera del artículo 11 dispone que las únicas materias que se reservan al ámbito estatal son, además de las del artículo 84 del Estatuto, la jornada máxima efectiva de trabajo; los conceptos o criterios que definan la estructura salarial y las relacionadas con la salud laboral, formación profesional y procedimientos para la solución extrajudicial de los conflictos. Sin embargo, las restantes materias que el propio convenio reserva al nivel estatal son negociables a nivel de empresa, siempre y cuando se trate de unidades ya existentes.

El tercer principio es el de coherencia, que implica que 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». La explicación del principio sólo es posible si se parte de la base de que su formulación confunde dos planos distintos: el de la solución de los conflictos de concurrencia y el de la coordinación entre las unidades de negociación. Primero, el principio funciona como regla resolutoria del conflicto, que ordena que, si a pesar de haberse respetado el reparto material, los niveles inferiores incurriesen en contradicciones al desarrollar o concretar lo dispuesto en el conve-

⁶¹ MARTÍN VALVERDE, A., Artículo 84. Concurrencia en AA-VV, BORRAJO DACRUZ, E. (dir), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Vol. II. EDERSA, Madrid, 1985, pág. 48; SALA FRANCO, T.; GOERLICH PESET, J.M., «La problemática jurídica...» *op. cit.*, pág. 346, distinguen la capacidad de todo convenio de disponer de su propio ámbito de la capacidad que sólo tienen los convenios marco para condicionar la negociación de los niveles inferiores.

nio de ámbito superior, tales acuerdos no deberán aplicarse. Acto seguido, el principio actúa como mera regla de coordinación recordando a los negociadores de los niveles inferiores, por un lado, que existe un especial reparto material en el caso de las unidades de empresa ya existentes y, por otro, que las negociaciones meliorativas tienen cabida en las regulaciones de desarrollo del convenio estatal ⁶².

El cuarto principio lleva por rúbrica «principio de territorialidad» y exige la aplicación del convenio provincial o de Comunidad Autónoma vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios. Aunque la parquedad de esta norma impide atribuirle un significado que, con toda certeza, refleje lo pretendido por las partes signatarias, resulta bastante probable que el principio tampoco esté resolviendo situaciones de concurrencia, sino que esté reconociendo únicamente que, si como consecuencia de un traslado o desplazamiento varía el lugar de prestación efectiva de los servicios del trabajador, dicho cambio habrá de acompañarse necesariamente por el correspondiente cambio en la norma convencional aplicable.

Tanto el quinto como el sexto principio, pese a lo manifestado por el convenio general, atienden situaciones de coordinación entre las unidades de negociación. Prueba de ello es que el primero de los principios declara la complementariedad del convenio general respecto de las restantes unidades de negociación como forma de apoyar el reparto propuesto por aquél, mientras que el segundo reitera este apoyo impidiendo que los convenios de ámbitos inferiores negocien las materias reservadas al convenio estatal subrayando, una vez más, que este reparto adquiere una dimensión diferente si se trata de niveles empresariales ya existentes en virtud de la regla contenida en el artículo 11, regla tercera.

En materia de coordinación entre las unidades de negociación existe, no obstante, una tercera regla que recoge el convenio en su artículo 3 cuando define la estructura negocial, que declara que, en los niveles de empresa, el convenio general tendrá el carácter de norma suplementaria, «excepto en aquellas materias en que se acuerde su complementariedad». Esta expresión resulta lo suficientemente confusa como para dar cabida a dos interpretaciones contrapuestas.

⁶² La justificación completa de la interpretación del principio de coherencia efectuada puede verse en los comentarios dedicados al convenio general del sector de limpieza pública.

Según una primera interpretación, puesto que la complementariedad se predica de las materias reservadas al nivel estatal, en relación con las que no cabe ningún tipo de regulación, ni siquiera de mejora, ni en el nivel de empresa, ni en los supraempresariales, esta regla sólo puede referirse a las materias que, pese a no estar reservadas al convenio estatal, hayan sido reguladas por él ⁶³. En consecuencia, la regla significa que, para los niveles empresariales, la regulación estatal de una materia no reservada también supone la exclusión del conflicto, si bien en estos casos lo pactado no es la complementariedad, sino la suplementariedad, lo cual quiere decir que la exclusión de negociaciones concurrentes se efectúa otorgando a la regulación del convenio estatal el carácter de norma mínima que puede mejorarse, pero no empeorarse, a nivel de empresa. De esta regla se deduce, a *contrario sensu*, que, en los restantes niveles, de no tratarse de materias reservadas al nivel estatal, serían posibles hipotéticas negociaciones concurrentes que rebajasen las condiciones fijadas por el convenio estatal.

Es posible interpretar también, no obstante, que la regla estudiada está reconociendo el carácter de norma mínima indisponible del convenio, salvo en relación con los aspectos cuya regulación se remita a los convenios empresariales. En estos aspectos, los niveles empresariales no tendrían que respetar, si existiese, la regulación del convenio, ni tan siquiera como norma mínima. De esta forma, mientras que para los niveles provinciales y comunitarios las materias reservadas al nivel estatal sólo podrán mejorarse cuando el convenio general expresamente se declarase como mínimo, para los convenios empresariales esta mejora sería posible en todo caso. Esta interpretación parece adecuarse mejor a lo pretendido por el convenio que, en ocasiones, reserva al nivel estatal simplemente la regulación de las normas mínimas o condiciones generales de una materia. Esto supone que la interpretación descrita en primer lugar parte de una premisa falsa, en la medida en que la complementariedad no siempre excluye cualquier negociación adaptativa o de mejora, puesto que en muchas de las materias reservadas al nivel estatal se permiten expresamente dicho tipo de negociaciones. Por otra parte, sólo esta segunda interpretación resulta conforme con la línea seguida por el

⁶³ Cabe recordar que para los niveles empresariales ya existentes el número de materias reservadas al nivel estatal es inferior, en virtud de lo dispuesto en el artículo 11, regla tercera.

convenio al efectuar el reparto material de otorgar mayores posibilidades negociadoras a los sujetos de los niveles empresariales que a los de los niveles supraempresariales inferiores.

Para completar la ordenación de la estructura en el sector, el convenio distribuye las materias a negociar por los distintos niveles de la forma siguiente:

El convenio general negociará las condiciones generales de ingreso en las empresas; las modalidades de contratación de los trabajadores; los períodos de prueba; la clasificación y categorías profesionales; los principios generales de ordenación y prestación del trabajo; las normas mínimas sobre movilidad geográfica y funcional; la formación profesional; los ascensos; la jornada máxima efectiva de trabajo; los conceptos y estructura de las percepciones económicas, tanto las salariales como las no salariales; los órganos de representación de los trabajadores en la empresa; la suspensión y extinción de la relación laboral; las faltas y sanciones; la salud laboral y prevención de riesgos profesionales; las excedencias; las horas extraordinarias; el descuelgue salarial y el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Por otra parte, como materias específicas de la negociación en el ámbito provincial «o, en su caso, autonómico» se cita el contenido obligacional de los convenios; la concreción cuantitativa de las percepciones económicas; los calendarios que concreten la distribución de la jornada anual; las vacaciones anuales; las licencias y permisos y todas aquellas materias que los convenios de ámbito superior no regulen o remitan expresamente a los de ámbito inferior.

Finalmente, el convenio señala que en los niveles de empresa ya existentes, las únicas materias que se reservan al ámbito estatal son, además de las del artículo 84 del Estatuto, la jornada máxima efectiva de trabajo; los conceptos o criterios que definan la estructura salarial y las relacionadas con la salud laboral, formación profesional y procedimientos para la solución extrajudicial de los conflictos.

El convenio utiliza, por tanto, dos técnicas diferentes según el ámbito negocial al que se refiere, puesto que en el caso de los niveles supraempresariales provinciales o autonómicos especifica las materias que podrán ser objeto de negociación, pero en el caso de los convenios de empresa ya existentes se limita a dejar constancia de las materias reservadas en esos supuestos al nivel estatal. La re-

dación de este último listado demuestra con toda claridad, por lo demás, que los negociadores son perfectamente conocedores de la existencia del reparto material del artículo 84.3. Sin embargo las partes signatarias, lejos de remitirse a él, al menos en el caso de ciertos niveles supraempresariales, han preferido elaborar un listado de materias reservadas al nivel estatal propio, mucho más amplio que el contenido en aquel precepto. Además, no deja de resultar paradójico que la mención de las «materias a que se refiere el artículo 84» se realice en el listado correspondiente a los niveles de empresa, cuando la regla de los párrafos segundo y tercero de dicho artículo resulta totalmente inaplicable en esos niveles.

3.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No se han localizado convenios colectivos de ámbito inferior pertenecientes al sector de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos.

3.3. Valoración Crítica

El proyecto articulador no puede sino calificarse de completo, ya que regula extensamente los tres aspectos que suelen integrar la estructuración de la negociación por parte de los convenios marco: definición de la estructura, con mención específica de los distintos niveles negociales; principios relacionados con la concurrencia y coordinación de convenios y distribución material entre los ámbitos de negociación.

En esta regulación, sin embargo, los sujetos negociadores han reproducido soluciones anteriores que, en la actualidad, resultan escasamente operativas por ser totalmente ineficaces como normas de articulación dirigidas a los sujetos legitimados por el artículo 84.2. La ineficacia del proyecto se manifiesta de forma especialmente clara en relación con aquellos aspectos del mismo cuyo carácter centralizador se encuentra más acusado, como ocurre en el caso del principio de coherencia o con el reparto material formulado, que parece resultar excesivo no sólo en cuanto al número de materias incluidas, sino también en cuanto a la intensidad de la reserva, ya que en muchos casos es preferible reservar no la totalidad de la materia sino, simplemente, la negociación de alguno de sus aspectos.

Aunque la búsqueda de fórmulas nuevas habría dado mejores resultados, los negociadores, por lo menos, podrían haber tratado de salvar la eficacia de los principios del acuerdo de la construcción que reproducen, mediante la indicación de que sus disposiciones se entienden sin perjuicio de las facultades descentralizadoras reconocidas en el artículo 84.2.

También es cierto, sin embargo, que con un proyecto como el descrito se expresa el rechazo frontal de las partes contratantes a la restricción que el papel de los convenios marco ha sufrido tras la reforma de la regulación estatutaria de la concurrencia. Desde este punto de vista, podría valorarse positivamente que los negociadores hayan tratado de seguir, al menos en sus líneas generales, el reparto material propuesto por el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva al enumerar, en el artículo 11, regla primera, las materias que se reservan a la negociación de ámbito estatal con carácter general.

No obstante, estos contenidos específicos del ámbito estatal varían según el ámbito negocial en el que nos situemos. Concretamente, como se ha indicado, las materias reservadas al nivel estatal se reducen cuando se trata de unidades de empresa ya existentes y, además, tienen el carácter de normas mínimas superables en cualquier nivel empresarial. Con ambas medidas los negociadores buscan, seguramente, alguna garantía de seguimiento del convenio en los niveles empresariales ya existentes que también merece ser valorada positivamente.

4. ARTES GRÁFICAS

4.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

4.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

Las características del convenio colectivo estatal para artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE de 19 de enero de 2000) hacen pensar que estamos ante

* Sector analizado por Eva López Terrada.

uno de los convenios marco del artículo 83.2 del ET que, por regular también las condiciones de trabajo aplicables a los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación con la eficacia propia de cualquier convenio estatutario, puede calificarse de impropio.

4.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El convenio colectivo estatal para artes gráficas, aunque no enumera los niveles negociales que deben integrar la estructura del sector, sí se refiere de dos formas distintas al modo en que ésta debe quedar definida. Por un lado, el convenio estatal indica, reiterando la regulación estatutaria, que la negociación de convenios de ámbitos inferiores, incluidos los de empresa, sólo será posible si así se determina por las partes legitimadas y que el deber de negociar de la parte receptora desaparecerá cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido. Por otro lado, reconocido esto, el convenio incluye un compromiso en virtud del cual las partes firmantes se obligan a no promover nuevas vías de contratación colectiva dentro del ámbito funcional del convenio.

En cuanto a la coordinación entre las distintas unidades de negociación, es posible destacar la declaración del carácter subsidiario del convenio estatal para los sectores afectados y el reparto material que a continuación se efectúa. En este reparto, cabe diferenciar la existencia de dos grupos de materias:

El primer grupo incluye un conjunto de materias de necesario respeto por parte de todos los niveles de negociación inferiores. Estas materias son las siguientes: estructura y naturaleza de los distintos componentes de las retribuciones económicas, aun cuando pueden negociarse las cuantías; cuantificación máxima anual de la jornada de trabajo, sin perjuicio de que ésta se determine de acuerdo con otros períodos (semanal, diaria, etc); regulación del régimen de vacaciones, aun cuando sea negociable su duración y período de disfrute y bajas por enfermedad y accidente, pudiendo variarse la cuantía de las prestaciones económicas complementarias a cargo de la empresa.

El segundo grupo abarca tres materias más —el ámbito funcional, el ámbito personal, así como la clasificación del personal, definición de puestos de trabajo y puntuaciones de las distintas categorías— que no podrán negociar los convenios de ámbito inferior, a excepción de los convenios o acuerdos de empresa o centros de trabajo.

4.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

Ni los convenios de las Comunidades Autónomas gallega y navarra ni los de las provincias de Vizcaya y Guipúzcoa ⁶⁴ asumen en ningún momento la regulación contenida en el convenio estatal del sector como norma complementaria respecto a los aspectos de las materias reservadas que se les reenvían o como norma subsidiaria que debe respetarse en lo no negociado por ellos.

El único indicio de seguimiento de la articulación propuesta por el convenio marco es la aceptación expresa por parte del convenio para artes gráficas e industrias auxiliares de Navarra de las clasificaciones profesionales previstas en el convenio nacional. No obstante, debe destacarse que esta normativa no se acepta incondicionadamente, sino en tanto en cuanto «no contradiga lo previsto en el presente convenio».

4.3. Valoración Crítica

A pesar de que el proyecto es incompleto y de que su seguimiento es casi nulo, puede calificarse como suficiente para sentar las bases de la articulación en el sector. Esta afirmación puede apoyarse en la preocupación del convenio por regular su relación con el resto de niveles de negociación a través, fundamentalmente, de un reparto material detenido que especifica los aspectos excluidos de la negociación de niveles inferiores. Esta regulación permite paliar en cierto modo las deficiencias del convenio, tanto por lo que se refiere a la confusa alusión a las unidades negociales que deben existir, como por lo que respecta a la ausencia de definición de los principios resolutores de la concurrencia.

Por otro lado, el interés del convenio por evitar la proliferación de nuevos niveles negociales, que en principio puede parecer poco generosa con los ámbitos inferiores de negociación, se encuentra contrarrestada por dos características del mismo.

⁶⁴ Dichos convenios se encuentran publicados, respectivamente, en el DOG de 23 de septiembre de 1998; BON de 31 de mayo de 2000; BOP de 3 de julio de 1997 y BOP de 1 de agosto de 2000.

La primera, es que el carácter de norma subsidiaria con que se autocalifica el convenio resulta más respetuoso para la autonomía negocial de los negociadores de niveles inferiores que otras calificaciones más frecuentes, como las de norma mínima o norma de derecho necesario absoluto.

La segunda, es el modo tan flexible en que se efectúa el reparto material, con el que no se pretende ni reservar la totalidad de las materias que se enumeran, ni vetar a todos los niveles la negociación de todas la materias enumeradas.

La articulación planteada por el convenio estatal de artes gráficas, al margen de no corresponderse con la que pueda resultar del artículo 84 es, en definitiva, tan poco ambiciosa que difícilmente pueden encontrarse motivos que hagan justificable la falta de voluntad ordenadora de los convenios de niveles inferiores.

5. AUDIOVISUAL, INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN (TÉCNICOS) *

5.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

5.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

Las partes negociadoras del convenio colectivo estatal para la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE 14-8-2000) reconocen de forma expresa que, su carácter de sujetos legitimados en virtud de los artículos 87 y 88 del ET, les ha permitido negociar un convenio colectivo estatutario con eficacia jurídica normativa y personal general. Además, son los mismos sujetos los que reconocen que no en todos sus extremos el convenio despliega la eficacia propia de los convenios ordinarios, sino que, por haberse negociado el convenio al amparo del artículo 83.2, algunas de sus cláusulas convencionales tienen la eficacia propia de los convenios marco en cuanto pretenden obligar no a los concretos trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, sino a los sujetos negociadores de los niveles inferiores de negociación.

* Sector analizado por Eva López Terrada.

5.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El convenio colectivo estatal para la industria de producción audiovisual (técnicos) dispone que, en caso de concurrencia entre convenios, la totalidad de las condiciones pactadas en el mismo tendrán el carácter de mínimo de derecho necesario. Con esta primera indicación el convenio no está resolviendo, pese a su literalidad, verdaderas situaciones de concurrencia conflictiva entre convenios, sino que está formulando la manera en que deben coordinarse entre sí las unidades de negociación, al imponer la suplementariedad como modo de relación entre el convenio estatal y las unidades inferiores de negociación.

En segundo lugar, el convenio enumera las materias que no es posible negociar en los niveles inferiores de negociación: las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, el período de prueba, los grupos profesionales, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de salud laboral, la movilidad geográfica, la formación profesional, los criterios generales sobre el salario, los criterios generales sobre la ordenación y el cómputo de la jornada y la delimitación de las horas extraordinarias y la regulación de las jornadas irregulares.

Por último, el convenio establece que será posible reclamar la aplicación del convenio de ámbito inferior a las situaciones laborales que tengan su origen en dicho ámbito territorial si éste resulta, estimado anualmente y en su totalidad, más favorable que el convenio estatal.

No hay duda, pues, de que para los negociadores la regulación del convenio debe imponerse en todo el sector como derecho mínimo cuando se trate de materias no reservadas. Tampoco resulta discutible que, entre las materias reservadas, hay algunas que sólo resultan inmodificables en sus aspectos mínimos o generales, pero pueden ser objeto de regulaciones adaptativas o de mejora en los ámbitos inferiores.

Lo que ya no queda tan claro es si, en relación con las materias reservadas, la mejora de lo previsto en el convenio colectivo estatal también es posible o, por el contrario, queda excluida cuando lo reservado es la materia en su totalidad. El hecho de que el propio listado distinga entre las materias que menciona, permitiendo sólo en ocasiones su mejora o concreción, parece apuntar a que, en estos ca-

sos, resulta imposible modificar en cualquier sentido las materias que son objeto de reserva al nivel estatal. Esta solución no podría ser objeto de objeción alguna de no existir la última cláusula descrita, que reitera la posibilidad de aplicar lo convenido en los niveles inferiores cuando se trate de negociaciones que mejoren lo pactado en el nivel estatal. La inclusión de esta declaración exige variar el sentido de la interpretación realizada, en la medida en que permite expresamente que la mejora por parte de los niveles inferiores prevalezca siempre y en todo caso sobre la regulación del convenio estatal. Esta declaración sólo puede significar, en definitiva, que las regulaciones de mejora también será posibles cuando se refieran a las materias que el listado reserva de manera completa.

5.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No hay ningún colectivo vigente en los niveles inferiores de negociación perteneciente al sector estudiado.

5.3. Valoración Crítica

A pesar de la falta de concreción de los niveles negociales que deben constituir la estructura del sector —o quizá gracias a ella—, el convenio consigue sentar las bases para una cierta articulación de la estructura en el sector, ya que únicamente intenta imponer la prevalencia del convenio estatal como derecho de mínimos y, además, no busca la reserva de materias que, por su naturaleza o por disposición legal, hubiera sido preferible remitir a los niveles inferiores de negociación. No obstante, el proyecto articulador presenta una discrepancia con la regulación estatutaria de la concurrencia —al margen de la evidente imposibilidad de imponer la regulación del convenio como derecho mínimos a los sujetos del 84.2 en aquellas materias no incluidas en el párrafo tercero de dicho precepto— que merece ser destacada.

Esta diferencia guarda relación con la posibilidad de introducir regulaciones de mejora respecto a todas y cada una de las materias que el artículo 84.3 enumera, facultad que no puede deducirse, ni mucho menos, de la literalidad de dicho precepto, que viene a excluir negociaciones de cualquier tipo por parte de los niveles supraempresariales inferiores, excepto en los casos de las modalidades de

contratación y de la seguridad e higiene. Únicamente cabría añadir que esta ampliación de las facultades de los sujetos del artículo 84.2, si se quería llevar a cabo, podría haberse hecho extensiva también a las regulaciones adaptativas, ya que lo que la inmensa mayoría de materias reservadas en el artículo 84.3 precisa es una concreción o adaptación, incluso más que una mejora, por parte de los niveles inferiores de negociación ⁶⁵.

6. BINGO *

6.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

6.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 30-1-2001) se negoció, en representación de los empresarios, por la Confederación Española del Juego (CEJ) y, en representación de los trabajadores, por la federación estatal de comercio, hostelería y turismo de CCOO, por la federación estatal de comercio, hostelería, turismo y juego de UGT y por la agrupación de servicios generales de USO. Estos sujetos negociadores declaran expresamente en el artículo 1 del convenio que con este acuerdo se pretende ordenar la estructura del sector de conformidad con el artículo 83.2 del ET y regular las materias reservadas al nivel estatal. Debe entenderse, por ello, que se trata de un acuerdo marco de carácter impropio dotado de eficacia jurídica normativa y eficacia personal general.

6.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El convenio estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo dedica el primero de sus artículos a la regulación de los tres aspectos que, según dispone el artículo 83.2 del ET, debe contener un convenio marco para ordenar la estructura del sector.

⁶⁵ LÓPEZ TERRADA, E., *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*. Tirant lo Blanch, Valencia 2000, págs. 197-273.

* Sector analizado por Eva López Terrada.

En consecuencia, el convenio comienza por indicar que la estructura del sector deberá quedar integrada «preferentemente» por las unidades de negociación estatal y autonómica, pero sin que ello implique la necesidad de que se abra un nuevo marco negociador en cada Comunidad Autónoma. En cuanto a las restantes unidades de negociación, el convenio se limita a dejar constancia de que sería conveniente la desaparición de algunos de los convenios provinciales existentes en la actualidad, siempre que las partes firmantes de los mismos estuvieran de acuerdo. Se opta, de este modo, por sugerir la estructura negocial que resulta idónea para las partes signatarias del convenio sin tratar de imponerla desde el nivel estatal. Esta opción puede ser fruto del convencimiento de los negociadores de que el mayor problema que plantea la puesta en práctica de un proyecto articulador es lograr el apoyo de los negociadores de los niveles inferiores de negociación, que suelen mostrarse reacios a participar en fórmulas que consideran como una pérdida de su poder negocial. Por ello, la definición de la estructura descrita propone una transformación de la estructura negocial existente en el sector, pero admite que ese cambio ha de tener lugar como consecuencia de un proceso voluntario y gradual ⁶⁶.

A continuación, el convenio efectúa prácticamente la misma enumeración de principios relativos a la concurrencia y coordinación entre las unidades de negociación que se contiene en el convenio estatal para las empresas de trabajo temporal. Concretamente, señala que, en caso de conflicto entre convenios, se estará a lo acordado en el convenio estatal, que la regulación material de dicho convenio tendrá el carácter de mínimo indisponible para el resto de unidades de negociación y que las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del convenio estatal respecto de los de Comunidad Autónoma y/o provinciales. Además, el convenio adjudica, del mismo modo, a dichas unidades el desarrollo y mejora de las materias reguladas al nivel estatal no incluidas en el listado de materias reservadas, así como la negociación de las no negociadas o no incluidas en el convenio ⁶⁷.

⁶⁶ En todo caso, las estructuras nacionales únicamente pueden sufrir procesos lentos de transformación una vez han arraigado, OI, *La negociación colectiva en los países industrializados con economía de mercado*, Atar, 1ª ed., Ginebra 1974, pág. 132.

⁶⁷ El análisis de cada uno de estos aspectos se remite al que se efectuará, en el caso de las empresas de trabajo temporal, vid. *infra* epígrafe 13.

No obstante, el convenio estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo incluye su propio listado de materias «propias y exclusivas» del ámbito estatal. Los contenidos de este listado —que coinciden en lo esencial con los enumeradas por el artículo 84.3— son los siguientes: las modalidades contractuales, el período de prueba, la clasificación profesional, la estructura salarial, la formación profesional, la movilidad geográfica, el traslado de centro y el régimen disciplinario.

6.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

Las indicaciones del convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo no se respetan por ninguno de los convenios provinciales y autonómicos existentes en el sector, aunque en todos ellos exista una remisión a la regulación que de la concurrencia de convenios efectúa el Estatuto de los Trabajadores ⁶⁸.

Dichos convenios no sólo prescinden del carácter mínimo que pretende tener el convenio estatal en ámbitos inferiores, sino que se declaran a sí mismos, a su vez, prácticamente en la totalidad de supuestos, como normas mínimas que exigen el respeto de las condiciones por ellos establecidas en los niveles inferiores de negociación. En la mayoría de casos, además, se menciona expresamente el carácter complementario de los pactos o acuerdos que puedan negociarse a nivel de empresa.

Incluso, algunos de estos convenios se refieren al valor que cabe otorgar al convenio estatal. Así, el convenio interprovincial para las empresas organizadoras del juego del bingo de Cataluña declara que sus disposiciones sustituyen, excluyéndola, la aplicación del convenio estatal. Por su parte, el convenio de la provincia de Málaga exige, para que sea aplicable en su ámbito el convenio estatal, que la regulación de éste sea más ventajosa que la resultante de su propio articulado y que exista una solicitud de adhesión al

⁶⁸ Dichos convenios son los aplicables a las empresas organizadoras del juego del bingo de las Comunidades Autónomas de Baleares (BOCAIB 25-7-1996), Cantabria (BOC 19-8-1999), Cataluña (DOGC 17-7-1998) y Galicia (DOG 28-3-2000), así como de las provincias de Alicante (BOP 11-5-1998), Málaga (BOP 25-1-1999), Guipúzcoa (BOP 14-2-2000), Valencia (BOP 27-2-1998) y Vizcaya (BOP 14-12-1999).

convenio estatal por parte de empresarios y trabajadores. Finalmente, el convenio de la provincia de Alicante acuerda que en su ámbito de aplicación el convenio estatal tendrá carácter supletorio.

Debe mencionarse de forma independiente la regulación del convenio interprovincial del sector de Galicia, puesto que en ella se detecta la presencia de una cierta articulación con el convenio estatal. Dicho convenio dispone, a lo largo de su articulado, que en relación con el período de prueba, las modalidades de contratación, el régimen sancionador, la estructura retributiva y el descuelgue salarial se estará a lo dispuesto en el convenio estatal. Sin embargo, resulta destacable que, salvo en este supuesto, el reparto material propuesto en el convenio estatal es ignorado por los convenios del sector de ámbitos inferiores analizados.

Como conclusión de todo ello puede afirmarse que el rechazo al proyecto articulador propuesto es casi generalizado y, en ocasiones, posible, dadas las facultades que el artículo 84.2 del Estatuto reconoce. Ahora bien, este rechazo será ilegal y las cláusulas convencionales nulas en la medida en que cada uno de los convenios mencionados vulneren el proyecto estatal sin reunir los requisitos de legitimación y *quorum* precisos o sin tener en cuenta que, aun reuniéndolos, las materias enumeradas en el artículo 84.3 —y que en el sector del bingo regula el convenio estatal, excepción hecha de la seguridad e higiene— son de necesario respeto.

6.3. Valoración Crítica

El proyecto articulador que incluye el convenio estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo merece una valoración ciertamente desigual. Por una parte, el convenio ha tratado de proponer una coordinación entre los niveles negociales bastante realista como demuestra la búsqueda expresa, en la definición de niveles negociales, del acuerdo de los negociadores de niveles inferiores. También parece denotar una cierta voluntad de respeto de la libertad negocial de los negociadores de ámbitos inferiores el carácter reducido del listado de materias de exclusiva regulación por el propio convenio.

Sin embargo, estos aspectos no convierten al convenio en un proyecto completo que efectúe propuestas de ordenación encuadrables claramente en la línea de la descentralización articulada. Para

poder otorgar tal calificación al acuerdo comentado, algunos de sus aspectos deberían obviarse, mientras que otros deberían añadirse.

Es decir, si el proyecto fuera consecuente con la voluntad de respetar, en la medida de lo posible, la voluntad de los niveles inferiores de negociación se habría negociado de otra forma la solución de las posibles situaciones de concurrencia conflictiva y se habría evitado la declaración del convenio como norma mínima respecto a las materias que no se encuentran reservadas al nivel estatal. Estas disposiciones del convenio de talante centralizador deberían tratar de evitarse por los sujetos negociadores porque, además, ignoran por completo la posibilidad recogida en los artículos 84.2 y 3 del Estatuto.

La calificación del proyecto como una norma ordenadora adecuada requeriría, por otro lado, superar la parquedad que presenta el acuerdo en muchos de sus aspectos. Por ejemplo, si se admite que existen niveles provinciales, no se entiende por qué no hay un listado de las materias que, preferiblemente, deben pactarse en estos ámbitos que no siempre estarán condenados a desaparecer, y si se trata de promover la negociación de Comunidad Autónoma, tampoco se comprende la falta de elaboración de un listado material en condiciones para estos supuestos. Ciertamente, cualquiera de estas regulaciones se vería entorpecida por la capacidad de afectación concedida a ciertos niveles supraempresariales en el artículo 84, pero por ello los convenios marco no deben renunciar a la negociación de fórmulas articuladoras originales que, aun siendo de obediencia restringida, puedan servir de guía para ordenar la estructura del sector.

7. CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN *

El proyecto articulador del convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE 22-2-2000) es idéntico al del convenio colectivo nacional para los centros de enseñanza privada sin ningún nivel concertado o subvencionado. Por ello —y porque no hay ningún convenio de ámbito inferior en

* Sector analizado por Eva López Terrada.

este sector— los comentarios que se realizarán en *infra* epígrafe 14 en relación con el convenio para los centros de enseñanza privada son predicables del convenio de centros de educación universitaria.

8. CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS *

8.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

8.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

Como todo convenio marco impropio, el convenio colectivo estatal para centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 10-8-2000) presenta dos facetas claramente diferenciadas: la relativa a la regulación de las condiciones de trabajo, cuya aplicación hay que referir a las relaciones individuales, y la concerniente a la ordenación de la estructura del sector, que se dirige, por su parte, a los sujetos negociadores de los niveles inferiores de negociación.

8.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

Aunque el convenio colectivo estatal para centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos no define la estructura del sector, al efectuar el reparto material reconoce que podrán existir tanto convenios de ámbito inferior al nacional y superior al de empresa, como convenios de ámbito empresarial.

En el caso de los convenios supraempresariales se excluyen de la negociación el período de prueba, la clasificación de categorías profesionales, las modalidades de contratación, el régimen disciplinario, las normas mínimas de seguridad e higiene y la movilidad geográfica. Sin embargo, si se trata de convenios de empresa, se excluye la negociación de las retribuciones salariales, la clasificación de categorías profesionales, la jornada y las vacaciones.

* Sector analizado por Eva López Terrada.

Por último, el convenio considera necesario que los convenios inferiores al nacional respeten la regulación en él contenida como derecho necesario de mínimos.

8.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No consta que en el sector se hayan pactado convenios colectivos en los ámbitos inferiores de negociación.

8.3. Valoración Crítica

La comparación del proyecto articulador descrito con el formulado por otros convenios pone de manifiesto la parquedad de un proyecto que ni define la estructura del sector ni destaca las reglas que deben solucionar los conflictos de concurrencia. Sin embargo, no sería justo desconocer que el proyecto, pese a ello, resulta mucho más adecuado que otros de mayor extensión para ordenar la estructura del sector porque ha buscado una fórmula nueva para intentar esa ordenación que, sin ignorar la regulación de la concurrencia, contrarreste sus efectos desarticuladores. El mecanismo empleado es tan simple como efectivo y consiste en aislar del reparto material los niveles supraempresariales para exigirles únicamente el respeto de las materias que el artículo 84.3 enumera.

Hay que valorar muy positivamente, pues, que los negociadores del convenio no hayan renunciado a utilizar la capacidad de articulación que les resulta propia en los ámbitos empresariales ya que éstos, a diferencia de los supraempresariales, no han quedado capacitados para rehuir el reparto material propuesto por un convenio marco. Con ello, se eluden posibles declaraciones de ineficacia y se garantiza el seguimiento del convenio allí donde éste puede imponerse. Ahora bien, tampoco cabe olvidar que el recorte de la virtualidad ordenadora de los convenios marco no se ha generalizado a todas las unidades supraempresariales, de manera que si los negociadores lo hubieran estimado conveniente podrían haber declarado aplicable un reparto material mayor al del artículo 84.3, también, en las unidades supraempresariales que no llegasen a reunir los requisitos exigidos en el párrafo segundo de dicho artículo.

Esta distinción entre niveles de negociación no se ha hecho extensiva, sin embargo, a la declaración del carácter mínimo del convenio, aunque este carácter sólo tendrá que ser respetado necesariamente por los niveles de empresa y por los supraempresariales que no reúnan los requisitos de legitimación contenidos en el mencionado artículo 84.2, puesto que de la afectación permitida por dicho precepto no se excluyen las renegociaciones peyorativas de lo negociado a nivel estatal. Pese a que sería posible interpretar, por consiguiente, que, en realidad, la autocalificación de norma mínima no pretende vincular a dichos niveles inferiores «afectantes», la literalidad del precepto —que se refiere a los «convenios inferiores al nacional»— no deja lugar a dudas. Por eso, parece más lógico entender que con dicha declaración los negociadores del convenio marco —reacios a perder sus capacidades de ordenación hasta ese extremo— han manifestado su resistencia a que las condiciones pactadas por él se vean rebajadas por los niveles supraempresariales mencionados.

9. COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS *

Como el texto del convenio colectivo estatal para los colegios mayores universitarios (BOE 6-9-1999) es idéntico al del convenio colectivo estatal para centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos, y no existen convenios en los ámbitos inferiores de negociación, pueden darse por reproducidas las consideraciones allí realizadas.

10. CONSTRUCCIÓN **

10.1. El Proyecto Articulador en los Convenios Marco Estatales

El sector de actividad, que podemos denominar genéricamente de «la construcción», no es contemplado, en el ámbito de la negociación colectiva, como un sector productivo objeto de regulación

* Sector analizado por Eva López Terrada.

** Sector analizado por Carlos Riera Vayreda.

unitaria. La regulación, a nivel convencional, se realiza de forma segmentada, atendiendo a las distintas subramas de actividad, en las que aquél es dividido. Así, el sector de la actividad de la construcción, en sentido amplio, con carácter general y a nivel nacional, para ser objeto de regulación, es fragmentado en las siguientes subactividades:

- a) Azulejos
- b) Construcción
- c) Derivados del cemento
- d) Ferralla
- e) Extracción y/o elaboración de pizarras
- f) Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
- g) Vidrio, cerámica y extractivas (Industrias y comercio exclusivista)
- h) Yesos, cales, escayolas y sus prefabricados.

Esta segmentación por actividades, como veremos a continuación, conduce a que cada rama de actividad, al ser autónoma, esté dotada de una regulación propia e independiente, lo que, desde un primer momento, provoca una cierta atomización e inflación normativa a nivel convencional, que se produce incluso a nivel nacional.

Las citadas subactividades vienen reguladas en el Convenio Colectivo de Proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970 en lo que se refiere al sector azulejero (BOE 118-12-2001), el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 4-6-98), II Convenio Colectivo General del sector de derivados del cemento (BOE 11-09-2001), Convenio Colectivo General para Ferralla (BOE 20-10-99), Acuerdo Marco del Sector Pizarra (extracción y/o elaboración) (BOE 10-4-97), Convenio Colectivo de Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida para todo el territorio del Estado Español (BOE 29-9-2000), Convenio Colectivo Estatal para las Industrias Extractivas del Vidrio y cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31-7-99) y el Convenio Colectivo Estatal del sector de Fabricantes de Yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20-10-99).

10.1.1. *Eficacia jurídica y personal de los convenios*

El Convenio Colectivo para el sector azulejero tiene su origen en el Laudo dictado por D. Tomás Sala Franco al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del E.T., de conformidad con el artículo 91 del E.T. y demás normas concordantes. El convenio posee la eficacia jurídica y personal de los convenios regulados en el Título III del citado texto legal. Respecto a su ámbito funcional, se aplica, según establece el artículo 2.1, a las empresas cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, incluso de gres o semigrés, con inclusión de la fabricación de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto la de carácter predominantemente artesano o manual o cuando no se realicen operaciones de prensado o esmaltado. El número 2 del citado precepto establece que «Las empresas quedarán incluidas en el ámbito de aplicación del presente laudo siempre que concurra alguna de las dos circunstancias siguientes: a) que la fecha de entrada en vigor del presente laudo no estuvieran afectadas por un acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable; b) que, aun estándolo, el contenido normativo de dicho acuerdo o convenio colectivo no regule alguna de las materias a las que se refiere el laudo ⁶⁹».

El Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción se presenta como un convenio sectorial típico. Este posee naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del E.T., como señala el propio artículo 2 del citado convenio. Respecto a su ámbito funcional, el artículo 12 establece que el Convenio General es de aplicación en todas las actividades propias del sector de la construcción, enumerando las siguientes a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas; b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos; c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales; d) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista; e) La conservación y mantenimiento de infraestructuras. Estas actividades se relacionan y detallan en el anexo II del propio convenio.

El Convenio Colectivo General del sector de derivados del cemento posee naturaleza normativa y eficacia general, que le viene

⁶⁹ Estas materias son las disposiciones reguladoras de la clasificación profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario en las empresas del sector de azulejos.

dada por lo dispuesto en el Título III del E.T., como señala el propio artículo 7 del convenio. En cuanto a su ámbito funcional, según el artículo 9, el convenio es de aplicación a las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje, que a continuación se relacionan: a) Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras; b) Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos; c) Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o prensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas moldeadas, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc; d) Las actividades complementarias a la relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

El Convenio Colectivo General para Ferralla posee naturaleza normativa y eficacia general, al cumplir las condiciones establecidas en el Título III del E.T. En cuanto a su ámbito funcional, según su artículo 2, el convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización y colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados, así como a todos los trabajadores que, sea cual sea su categoría profesional, presten sus servicios para las empresas dentro del ámbito de aplicación del mismo.

El Acuerdo Marco del Sector Pizarra (extracción y/o elaboración), que posee naturaleza normativa y eficacia general al cumplir los requisitos establecidos en el Título III del E.T., fija su ámbito funcional, según establece su artículo primero, respecto a todas las empresas y sus trabajadores, cuya actividad principal sea la extracción y/o elaboración de pizarra.

El Convenio Colectivos de Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, que posee naturaleza normativa y eficacia general, es de aplicación, de conformidad con el artículo 2, al personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida. Igualmente se incluyen en este ámbito las industrias de fabricación de tejas y ladrillos de arcilla cocida sujetas a tratamiento vidriado.

El Convenio Colectivo Estatal para las Industrias extractivas del Vidrio y cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, que posee naturaleza normativa, y como se señala en su artículo 2, el Convenio tiene eficacia general, regula las condiciones laborales entre trabajadores y las empresas pertenecientes a las actividades: a) Extractivas; b) Vidrio; c) Cerámica; d) Comercio exclusivista de los mismos materiales.

Por último, el Convenio Colectivo Estatal del sector de Fabricantes de Yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, que posee naturaleza normativa y eficacia general, según establece su artículo segundo, resulta de aplicación a todos aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.

10.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

Únicamente tres, de los convenios colectivos antes citados, entran a regular de forma completa la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de su subsector: el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, el Convenio Colectivo Estatal para Yesos, cales, escayolas y sus prefabricados y el Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

El Convenio Colectivo para las industrias extractivas del vidrio, cerámica y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales únicamente establece, en su artículo segundo, que «este Convenio colectivo no afecta a lo dispuesto en Convenios Colectivos de ámbito distinto, salvo que las partes afectadas acuerden adherirse al mismo».

El Convenio Colectivo del sector azulejero, en su artículo 2.3 establece que «la entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo que regule alguna o todas las materias a las que se refiere este laudo producirá la parcial o total inaplicación del mismo en el sector, subsector o empresa en el que se hubiera pactado, dado el carácter subsidiario de este laudo que, en ningún caso, entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del E.T.».

En los demás Convenios Colectivos no se recoge regulación alguna sobre la materia analizada.

En las próximas páginas nos centraremos en las subactividades en las que se establece un proyecto articulador de la estructura convencional.

10.1.2.1. Subsector de la construcción

Con fecha 28 de enero de 1998 fue suscrito el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. La articulación de la estructura negocial se realiza a través de la utilización de tres mecanismos. En primer lugar, se define la estructura de la negociación colectiva del sector, distinguiendo los distintos niveles de negociación (art. 3). En segundo lugar, se fijan las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios (art. 5, 6, 7, 8, y 9) y, por último, en tercer lugar, se establece el grupo de materias que están reservadas a cada nivel de negociación (art. 10 y 11). Vayamos por partes.

10.1.2.1.1. Establecimiento de la estructura del sector

El Convenio Colectivo establece la estructura completa del sector, definiendo los distintos niveles de negociación, en su artículo 3.

El Convenio opta por estructurar la negociación colectiva únicamente a través de dos niveles sustantivos, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica. En un primer nivel encontramos el Convenio General de ámbito estatal y, por debajo del mismo, en un segundo nivel, los Convenios Colectivos provinciales o, en su caso de Comunidad Autónoma. Nada indica sobre la posible existencia de un tercer nivel de ámbito empresa ni la función que debería desempeñar.

En el primer nivel, el Convenio General del Sector de la Construcción regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio establece.

En el segundo nivel, los Convenios Colectivos provinciales, o, en su caso, de Comunidad Autónoma, que serán de renovación periódica, 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

sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

Los Convenios Colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma, podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:

- a) La aplicación concreta en el sector de acuerdos interconfederales.
- b) El establecimiento de las bandas salariales en el sector.
- c) Cualesquiera materias que las partes acuerden.

El propio Convenio Colectivo considera suficiente la estructura propuesta por sí mismo y así lo indica. En este sentido, en el artículo 4, se establece que con los Convenios especificados en el artículo 3, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura de la negociación colectiva territorial en el sector de la construcción.

10.1.2.1.2. Los principios resolutorios de la concurrencia y los principios de complementariedad

Para racionalizar la estructura del sector, en el Convenio General de la Construcción se aborda la cuestión de la posible concurrencia entre convenios de distinto ámbito y la complementariedad entre los mismos en los artículos 5 y siguientes.

El Convenio General parte de la posible existencia de más de un convenio en el ámbito del sector, entrando a regular las reglas de la concurrencia. El Convenio General toma como punto de partida el artículo 84, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, que permite establecer los criterios a aplicar en caso de concurrencia entre convenios, conforme a lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 83 del E.T., o sea, a través de acuerdos interprofesionales o Convenios Colectivos de carácter estatal o de comunidad autónoma, bajo ciertos requisitos. Así, el artículo 5 del Convenio General del Sector de la Construcción establece que los supuestos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito se resolverán con sujeción a los principios de jerarquía, de seguridad y coherencia y de territorialidad.

Para dirimir las controversias que se puedan plantear con respecto al Convenio General y los Convenios provinciales, o en su

caso autonómicos, el Convenio General de la Construcción, parte de la preferencia absoluta del mismo respecto a otros convenios. Así, aplicando el principio de jerarquía, el artículo 6 establece que la concurrencia entre Convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en los de ámbito estatal. Asimismo, en virtud de la aplicación del principio de seguridad y coherencia, el artículo 7 establece que las partes signatarias de este Convenio General se comprometen, durante su vigencia, a no promover, negociar, ni concluir Convenios provinciales o de Comunidad Autónoma que contengan o regulen materias reservadas por aquel al ámbito general estatal, o que, de alguna manera, se opongan al mismo, contradigan sus prescripciones, renunciando, expresamente, al ejercicio del derecho que, a tal efecto, les otorga el párrafo segundo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

El intento por parte del Convenio General de impedir la posible aplicación del artículo 84, segundo párrafo del E.T., al recoger expresamente la renuncia al ejercicio del derecho que otorga el artículo 84, segundo párrafo del E.T., merece una atención especial.

El artículo 84, primer párrafo, del E.T., establece dos excepciones a la regla general de no afectación durante la vigencia de un convenio. La primera excepción, que ya hemos visto más arriba, es aquella en la que a través de un acuerdo interprofesional o por un convenio colectivo, las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o autonómico, pueden establecer las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. La segunda excepción, se encuentra en el párrafo segundo del artículo 84 del E.T., cuando, en su párrafo primero se establece «salvo lo previsto en el apartado siguiente». Como ha señalado la doctrina ⁷⁰ y la jurisprudencia ⁷¹, la regla contenida en los párrafos segundo y tercero del artículo 84 del E.T., constituye un precepto de derecho necesario absoluto. A partir de aquí, cabe plantearse la virtualidad de dicha cláusula.

Para responder a la pregunta anteriormente formulada cabe distinguir, en atención a los sujetos legitimados, entre las organizacio-

⁷⁰ *Los límites legales al contenido de la Negociación colectiva*, DIR. SALA FRANCO, T., Madrid, 2001, pág. 235 y ss.

⁷¹ STS 22-9-1998 (Ar.7576).

nes sindicales y asociaciones patronales firmantes del Convenio General, por un lado, y por otro, en relación a otras organizaciones. En cuanto a las primeras, a mi juicio, tratándose el artículo 84.2 del E.T. de una norma de derecho necesario absoluto, la renuncia, únicamente poseería naturaleza obligacional. Respecto a las segundas, dicha cláusula no tendría virtualidad alguna.

Respecto a la posible concurrencia entre convenios provinciales o autonómicos, el Convenio General parte del principio de territorialidad para dirimir la cuestión. Así, el artículo 8, establece que será de aplicación el Convenio provincial, o autonómico, en su caso, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la posible complementariedad entre convenios, el Convenio General del Sector de la Construcción establece, en su artículo 9, que de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio General del Sector respecto de los de ámbito inferior. Asimismo, en su artículo 11, se establece una reserva material a nivel estatal, en los siguientes términos: «En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.3 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 10, reglas primera y segunda, del presente Convenio, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito».

Como puede observarse, el artículo 11 del Convenio General contempla la posibilidad de ampliar el catálogo de materias reservadas al mismo en un futuro. En el supuesto en que se ejerciera esta facultad, es evidente que la regulación de las materias reguladas en ámbitos inferiores mantendrían su vigencia hasta la denuncia del convenio de ámbito inferior.

En esta línea se sitúa el Acuerdo Sectorial Nacional de Construcción, de 4 de mayo 1999 para los años 1999, 2000 y 2001. Así, en su artículo 4 se establece que:

- 1.- Las partes que suscriben el presente Acuerdo, en su condición de organizaciones más representativas del sector, de conformidad con lo dispuesto en la LOLS, incorporarán obligatoriamente dichos acuerdos (Jornada, Incrementos

económicos, cláusula de garantía, formación continua) a los Convenios colectivos provinciales que se negocien para los años 1999, 2000 y 2001.

- 2.- Los convenios provinciales que estén en vigor parte del año mantendrán las condiciones en ellos ya pactadas, en todo su contenido, hasta su término temporal, en que se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.
- 3.- Los pactos contenidos en el presente Acuerdo serán de preferente aplicación sobre cualquiera otras disposiciones legales de carácter general que rigieran en las materias por él reguladas, salvo que sean de derecho necesario, sustituyéndolas, por tanto, durante su vigencia.

10.1.2.1.3. Reparto material

El esquema de distribución de materias y coordinación de competencias negociadoras entre los distintos niveles, previsto en el artículo 10 del Convenio General, puede calificarse de completo, dado que se produce un reparto de materias entre los dos niveles de negociación, nacional y provincia, o en su caso autonómico, en los que se estructura el sector. El sistema utilizado parte de la preferencia y preeminencia del nivel estatal sobre el provincial, actuando como nivel estructurador de la negociación convencional.

En el primer nivel, encontramos un primer grupo de materias que se reservan a la negociación de ámbito general estatal. De este modo, el Convenio General tendrá competencia para regular las siguientes materias:

- a) modalidades de contratación
- b) condiciones generales de ingreso
- c) períodos de prueba
- d) clasificación profesional
- e) principios generales de ordenación y prestación de trabajo
- f) movilidad geográfica y funcional
- g) ascensos
- h) jornada anual y descansos

- i) vacaciones anuales
- j) licencias y permisos
- k) conceptos y estructura de las percepciones económicas, tanto las salariales como las no salariales
- l) acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimientos de alcance nacional
- m) órganos de representación de los trabajadores en la empresa
- n suspensión y extinción de la relación laboral
- o) faltas y sanciones
- p) seguridad y salud en el trabajo (sin perjuicio de las competencias pactadas de las Comisiones Paritarias provinciales)
- q) excedencias
- r) horas extraordinarias.

Este listado de materias no es cerrado, ya que el Convenio General prevé que la reserva material en favor del convenio nacional, podrá ampliarse en posteriores Convenios de ámbito general estatal, previa consulta a las organizaciones territoriales en la forma que consideren adecuada.

En un segundo nivel, se reserva a la negociación de ámbito provincial o, en su caso, autonómico, las siguientes materias específicas:

- a) el contenido obligacional de los convenios
- b) la concreción cuantitativa de las percepciones económicas, cuyos conceptos y estructuras estarán determinados por la negociación de ámbito superior
- c) calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo
- d) acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento para su aplicación en el ámbito provincial
- e) cualesquier otras materias no reguladas por los Convenios de ámbito superior
- f) cualesquier otras materias remitidas expresamente por los Convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

El esquema propuesto por el Convenio Colectivo General, en cuanto al reparto material desborda con creces los límites mínimos establecidos en el artículo 84, tercer párrafo del E.T., en cuanto a las materias que se reservan al ámbito sectorial estatal, ya que éste únicamente se refiere al 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 higiene y seguridad en el trabajo y movilidad geográfica. Del catálogo de materias reservadas al Convenio Estatal parece que éste responde al establecido por el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva. Esta opción puede calificarse de centralista.

10.1.2.2. Subsector de yesos, cales, escayolas y sus prefabricados

10.1.2.2.1. Establecimiento de la estructura del sector

Con fecha 23 de junio de 1999 fue suscrito el Convenio Colectivo Estatal para Yesos, cales, escayolas y sus prefabricados. El Convenio autoriza la concurrencia de convenios, de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del E.T., aunque de forma muy limitada, como veremos.

En su artículo 4, A) se establece la estructura de la negociación colectiva sectorial.

La estructura se hace pivotar sobre dos niveles, cada uno de los cuales cumplirá una función específica en su ámbito de aplicación. En un primer nivel se sitúa el Convenio sectorial nacional y, en un segundo nivel, los convenios de empresa. Se prescinde de la posible articulación a través de la negociación colectiva provincial o autonómica.

El Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal, por propia naturaleza, regula determinadas condiciones de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación y con la vigencia que se establece en el propio convenio.

Los Convenios Colectivos de empresa, donde los hubiere o cuando en un futuro los sujetos legitimados acordaran dotarse de un Convenio de Empresa, tendrán por objeto desarrollar las materias propias de ese ámbito negocial y/o adaptar o superar los contenidos mínimos que, para determinadas materias, regula el Convenio Colectivo estatal.

10.1.2.2.2. Los principios resolutorios de la concurrencia y los principios de complementariedad

En el subsector de yesos, cales, escayolas y sus prefabricados, las relaciones entre el Convenio general y los provinciales o autonómicos se resuelven aplicando el principio de no concurrencia. Así, el artículo 6 del Convenio Colectivo Estatal para Yesos, cales, escayolas y sus prefabricados regula el problema de la concurrencia, en un primer nivel, impidiendo la posibilidad de concluir nuevos convenios de ámbito nacional, interprovincial o provincial. Así, establece que el Convenio General modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a todos los Convenios Colectivos, excepto a los Convenios de empresa, que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio Colectivo. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación de este Convenio.

No obstante lo establecido anteriormente, los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito inferior, que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo sectorial, continuarán siendo de aplicación hasta el término inicial pactado por las partes.

10.1.2.2.3. El reparto material

En el Convenio Colectivo Estatal para Yesos, cales, escayolas y sus prefabricados, en su artículo 4, B) se regula un reparto de materias.

Se reserva al Convenio Colectivo sectorial estatal la regulación de las siguientes materias:

- a) modalidades de contratación, a excepción de todas aquellas materias que la legislación laboral general habilite su regulación a través de convenios colectivos de ámbito inferior
- b) criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue
- c) órganos de representación: representación colectiva y derechos sindicales

- d) estructura salarial
- e) salario mínimo sectorial
- f) sistemas de clasificación profesional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los Convenios de empresa)
- g) movilidad funcional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los Convenios de empresa)
- h) régimen de distribución irregular de la jornada (sin perjuicio de la adaptación de la misma a los ámbitos inferiores)
- i) horas extraordinarias (normas generales)
- j) derecho disciplinario
- k) movilidad geográfica
- l) duración máxima del período de prueba
- m) duración máxima de la jornada anual
- n) salud laboral y prevención de riesgos (elementos mínimos que se desarrollarán en ámbitos inferiores)
- o) formación profesional
- p) salarios por categorías incorporadas a las diferentes tablas salariales del convenio

Tendrán el carácter de mínimos los contenidos de la regulación del Convenio Colectivo sectorial sobre las siguientes materias:

- Régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales.
- Licencias y permisos, y suspensiones del contrato de trabajo.
- Prestaciones e indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

Las materias que se relacionan a continuación, previstas en el Convenio Colectivo sectorial, sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el convenio o acuerdo colectivo de empresa, permitiéndose, por ello, su regulación específica en ese ámbito negocial inferior:

- Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.
- Adaptación en el ámbito de la empresa y/o centro de trabajo de todas aquellas materias que por sus características

completan a su ámbito de negociación y/o tengan la condición de mínimos en el ámbito estatal.

- El establecimiento de complementos retributivos no previstos de manera expresa en la estructura salarial del Convenio general.

Las materias no relacionadas en el Convenio Colectivo sectorial podrán ser reguladas en el ámbito de la empresa por Convenio Colectivo o acuerdo colectivo suscrito con los representantes legales de los trabajadores.

10.1.2.3. Subsector de derivados del cemento

Con fecha 12 de julio de 2001 fue suscrito el Convenio Colectivo General del Sector del cemento. La articulación de la estructura negocial se realiza a través de la utilización de tres mecanismos. En primer lugar, se define la estructura de la negociación colectiva del sector, distinguiendo los distintos niveles de negociación (art. 1). En segundo lugar, se establece el grupo de materias que están reservadas al nivel de negociación nacional (art. 2 y 3) y, por último, se fijan las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios (art. 5 y 6). Vayamos por partes.

10.1.2.3.1. Establecimiento de la estructura del sector

El Convenio rompe la regla general de prohibición de concurrencia entre convenios a través de la habilitación contenida en el artículo 83.2 del E.T., que permite que por convenio colectivo las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, puedan establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenio de distinto ámbito y principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación.

En su artículo primero se establece la estructura de la negociación colectiva.

El Convenio opta por estructurar la negociación del sector a través de un convenio general sectorial, en un primer nivel y, en un segundo nivel, a través de los convenio colectivos provinciales o autonómicos.

En el primer nivel, el Convenio Colectivo General tiene por objeto la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.

En un segundo nivel, los Convenios Colectivos provinciales, y, en su caso, de Comunidad Autónoma, tienen por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que se establecen. En su renovación periódica aplicarán, en cada provincia o Comunidad Autónoma, los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial estatal que se pueda producir durante la vigencia del Convenio General.

10.1.2.3.2. Los principios resolutorios de la concurrencia y los principios de complementariedad

En el subsector de derivados del cemento las relaciones entre convenios colectivos se resuelven a través de los principios de concurrencia y complementariedad, en sus artículos 3 y siguientes.

En cuanto a la concurrencia de convenios, el Convenio General parte de la primacía del Convenio General respecto de los demás convenios. Así, el artículo 6, señala que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y las atribuciones de competencia contempladas en los artículos 2 y 3 de este Convenio General, la aplicación en los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

1. La concurrencia entre Convenios de diferente ámbito se resolverá según lo acordado en el ámbito superior.

2. 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 artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al principio de complementariedad, el artículo 5, señala que de acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio general del sector respecto de los de ámbito inferior. Asimismo, se establece una reserva material del Convenio General, en su artículo 3, impidiendo que

puedan ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores las materias reservadas a este Convenio Colectivo General y así enumeradas en el artículo 2 del mismo, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito. Por último, las partes firmantes del presente Convenio renuncian expresamente al ejercicio, en las unidades de negociación de ámbito inferior al de este Convenio, de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las materias contempladas en el apartado B) del artículo 2. Sobre este tipo de cláusula nos remitimos a lo dicho para el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

10.1.2.3.3. El reparto material

El Convenio Colectivo General del Sector de derivados del Cemento, en su artículo 2, establece la distribución de competencias según los ámbitos de negociación, utilizando la técnica de la reserva material de determinadas materias para la regulación a través del Convenio general.

Se reservan al Convenio General un primer grupo de materias, que son las previstas en el artículo 84, tercer párrafo, del E.T. Así, se reserven las materias sobre contratación laboral y sus modalidades, períodos de prueba, clasificación profesional y niveles, movilidad geográfica, régimen disciplinario, seguridad y salud laboral.

Asimismo, se establece un segundo grupo de materias, que se reservan, con el carácter de exclusividad para la negociación en el Convenio General: movilidad funcional, estructura salarial, formación profesional, jornada, comisión paritaria estatal, permisos, licencias y régimen de excedencias, representación colectiva, ordenación y organización del trabajo, suspensión temporal de los contratos, procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos, prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

Para los convenios colectivos provinciales se reconocen determinadas competencias a lo largo del Convenio General. Así, en materia de jornada:

- a) el artículo 37, letra d) establece que «en los convenios colectivos de ámbito inferior podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal

modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio Colectivo atribuye a la jornada de trabajo».

- b) el artículo 37, letra e) establece que «la distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, se fijará en los Convenios Colectivos de ámbito inferior mediante la elaboración del pertinente calendario laboral».

En materia de salario:

- a) el artículo 44, establece que «en los convenios colectivos de ámbito inferior, se establecerá para cada categoría o nivel la cuantificación total de las remuneraciones anuales».

En materia de permisos y licencias:

- a) el artículo 74, establece que «los permisos y licencias que regulados en los Convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para los trabajadores que la regulación desarrollada en este Convenio colectivo, se respetarán en sus propios términos».
- b) el artículo 37, letra h) establece que «en cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de Convenio provincial o, en su caso, autonómico o de la propia Empresa o centro de trabajo».

Si durante la vigencia del Convenio General se produjeran acuerdos intersectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes, se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos.

En posteriores Convenios de ámbito general y previa consulta a las organizaciones territoriales, en la forma que consideren cada una de las partes signatarias, éstas podrán fijar nuevas materias de negociación reservadas al ámbito de este convenio.

Su estructura básicamente responde a la fijada en el AINC, desbordando el catálogo de materias previsto en el artículo 84, tercer párrafo del E.T.

10.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

10.2.1. *Subsector de la construcción*

Hay una regulación general a nivel provincial salvo en las Comunidades autónomas uniprovinciales, donde el convenio de referencia es el propio de la Comunidad autónoma.

En cuanto a la estructura propuesta por el Convenio General y reparto material encontramos diversos grupos de convenios, que paso a describir.

GRUPO 1. CONVENIOS COLECTIVOS QUE REPRODUCEN EL ARTICULADO DEL CONVENIO GENERAL.

Un gran número de Convenios adoptan la estructura establecida en el Convenio marco a través de la técnica de la transcripción de sus preceptos. Así, por ejemplo, el Convenio colectivo de Construcción y obras públicas de la provincia de Almería (BOP 18-8-1999) señala que la estructura del Convenio provincial se ha adaptado, en lo posible, a la del Convenio nacional, transcribiendo los preceptos de éste, adaptándolos, al Convenio provincial.

Ello se justifica con el objetivo de facilitar la mejor comprensión de la normativa, conteniéndola en un sólo texto, para aquellos artículos de más frecuente uso o que tradicionalmente figuraban en los convenios. En el mismo sentido, podemos citar el Convenio Colectivo de Construcción y Obras públicas de la provincia de Jaén (BOP 10-8-2000), el Convenio Colectivo de Construcción, obras públicas y oficios auxiliares de la provincia de Málaga (BOP 12-7-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Granada (BOP 17-4-2001), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Albacete (BOP 19-3-2001), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cuenca (BOP 9-6-99), Convenio Colectivo de Edificación y Obras públicas de la provincia de León (BOP 19-4-2000), Convenio Colectivo de Empresas de Construcción de la provincia de Pontevedra (DOG 3-8-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Álava (BOTH

14-7-2000), Convenio Colectivo para el Sector de la construcción de la provincia de Guipúzcoa (BOP 11-8-2000).

GRUPO 2. CONVENIOS COLECTIVOS QUE REALIZAN CONSTANTES REMISIONES AL ARTICULADO DEL CONVENIO GENERAL.

Un nutrido grupo de convenios colectivos adoptan la estructura propuesta por el Convenio nacional de forma indirecta a través de la técnica de la remisión al articulado del Convenio Nacional. Así, podemos citar el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cádiz (BOP 6-7-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias (BOPA 10-8-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Baleares (BOCAIB 15-7-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP 14-7-99), Convenio Colectivo de Construcciones y Obras Públicas de la provincia de Guadalajara (BOP 27-4-2001), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Soria (BOP 7-7-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valladolid (BOP 18-8-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona (DOGC 4-10-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Gerona (DOGC 4-1-2001).

GRUPO 3. CONVENIOS QUE UTILIZAN LA TÉCNICA MIXTA DE REPRODUCIR EN PARTE EL CONVENIO NACIONAL Y, EN PARTE, REMITIRSE AL MISMO.

Así, el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Ciudad Real (BOP 2-6-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Palencia (BOP 21-7-99), Convenio Colectivo de Actividades de la Construcción de la provincia Salamanca (BOP 23-7-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia Segovia (BOP 12-7-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Badajoz (DOE 20-6-98), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Lugo (BOP 29-12-99), Convenio Colectivo Construcción, Afines y derivados de la provincia de Orense

(DOG 31-5-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Madrid (BOCM 5-4-2001), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia Alicante (BOP 15-6-98).

GRUPO 4. CONVENIOS COLECTIVOS QUE NO SIGUEN LA ESTRUCTURA MARCADA POR EL CONVENIO GENERAL.

Un pequeño grupo de convenios no respeta la estructura establecida por el Convenio General. Así, el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Córdoba (BOP 21-6-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras públicas de la provincia de Cáceres (DOE 4-7-98), Convenio Colectivo de Edificación y Obras públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOLR 27-5-99).

GRUPO 5. CONVENIOS COLECTIVOS QUE FIJAN EL ÁMBITO MATERIAL PROPUESTO POR EL CONVENIO GENERAL ESTABLECIENDO EL ESQUEMA DE DISTRIBUCIÓN Y COORDINACIÓN DE COMPETENCIAS NEGOCIADORAS.

Así, el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Sevilla (BOP 14-8-2000), en su artículo 4.1, fija el ámbito material propuesto por el Convenio Colectivo nacional estableciendo el esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras. En este mismo sentido, el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Huesca (BOP 17-8-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Teruel (BOP 12-4-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras públicas de la provincia de Zaragoza (BOP 20-7-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cantabria (BOC 11-8-98), Convenio de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad Foral de Navarra (BON 5-7-99).

En cuanto a las normas de concurrencia entre convenios, prácticamente la totalidad de convenios colectivos establecen el carácter supletorio del convenio general sectorial. Así, el Convenio colectivo de Construcción y obras públicas de la provincia de Almería (BOP 18-8-1999), el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Córdoba (BOP 21-6-

2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Granada (BOP 17-4-2001), el Convenio Colectivo de Construcción y Obras públicas de la provincia de Jaén (BOP 10-8-2000), el Convenio Colectivo de Construcción, obras públicas y oficios auxiliares de la provincia de Málaga (BOP 12-7-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Huesca (BOP 17-8-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Teruel (BOP 12-4-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Baleares (BOCAIB 15-7-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP 14-7-99) Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP 14-7-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia Cuenca (BOP 9-6-99), Convenio Colectivo de Construcciones y Obras Públicas de la provincia de Guadalajara (BOP 27-4-2001), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Ávila (BOP 8-9-99), Convenio Colectivo de Edificación y Obras públicas de la provincia de León (BOP 19-4-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia Segovia (BOP 12-7-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Soria (BOP 7-7-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valladolid (BOP 18-8-2000) Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valladolid (BOP 18-8-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona (DOGC 4-10-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Gerona (DOGC 4-1-2001), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Lugo (BOP 29-12-99), Convenio Colectivo Construcción, Afines y derivados de la provincia de Orense (DOG 31-5-2000), Convenio Colectivo de Empresas de Construcción de la provincia de Pontevedra (DOG 3-8-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Álava (BOTH 14-7-2000), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia Alicante (BOP 15-6-98), Convenio Colectivo de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de la provincia de Castellón de la

Plana (BOP 8-6-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras públicas de la provincia de Valencia (BOP 18-6-99), Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de La Coruña (BOP 4-9-99).

10.2.2. *Subsector de yesos, cales, escayolas y sus prefabricados*

Como hemos visto más arriba, el Convenio nacional estructura la negociación colectiva en dos niveles: convenio nacional y convenios colectivos de empresa. Como consecuencia de ello, prácticamente la negociación colectiva a nivel provincial ha desaparecido y la que hemos encontrado tiene carácter residual. Así, el Convenio Colectivo de Cementos Naturales, Cales y Yesos de la provincia de Jaén (BOP 2-2-99), Convenio Colectivo de Cales, yesos, escayolas y sus prefabricados de la provincia de Sevilla (BOP 28-9-2000), Convenio Colectivo de cales y yesos de la provincia de Barcelona (DOGC 17-12-99), Convenio Colectivo de fabricantes de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de La Rioja (BCCAA 11-5-1999) y Convenio Colectivo de cales y yesos de la provincia de Alicante (BOP 6-8-99).

10.2.3. *Subsector de derivados del cemento*

Hay una regulación general a nivel provincial salvo en las Comunidades autónomas uniprovinciales, donde el convenio de referencia es el propio de la Comunidad autónoma.

En cuanto a la estructura propuesta por el Convenio General y reparto material encontramos diversos grupos de convenios, que paso a describir.

GRUPO I. CONVENIOS COLECTIVOS QUE REPRODUCEN EL ARTICULADO DEL CONVENIO GENERAL.

Un gran número de Convenios adoptan la estructura establecida en el Convenio marco a través de la técnica de la transcripción de sus preceptos. Así, el Convenio Colectivo de derivados del Cemento de la provincia de Almería (BOP 10-8-98), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento, Yesos y Cales de la provincia Córdoba (BOP 10-7-99), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia Granada (BOP 6-7-98), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia de Huelva (BOP 23-1-

2001), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia de Sevilla (BOP 24-2-2000), Convenio Colectivo de derivados del cemento de la Comunidad Autónoma de Les Illes Balears (BOCAIB 14-5-98), Convenio Colectivo de Industrias de prefabricados de hormigón y derivados del cemento de la provincia de Barcelona (DOGC 1-10-98), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia de Tarragona (DOGC 24-2-98), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Badajoz (DOE 18-3-97), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Badajoz (DOE 18-3-97), Convenio Colectivo de derivados del cemento de la provincia de Cáceres (DOE 15-2-97), Convenio Colectivo de derivados del cemento de la provincia de Ponferrada (DOG 4-9-98), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Álava (BOTHÁ 25-8-97), Convenio colectivo derivados del cemento de Guipúzcoa (BOP 19-11-99), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia de Alicante (BOP 17-7-99) y Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia de Castellón de la Plana (BOP 10-6-99).

GRUPO 2. CONVENIOS COLECTIVOS QUE SE REMITEN A LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO NACIONAL

Un nutrido grupo de convenios colectivos adoptan la estructura propuesta por el Convenio nacional de forma indirecta a través de la técnica de la remisión al articulado del Convenio Nacional. Así, el Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Asturias (BOPA 12-5-98), Convenio Colectivo de Derivados del cemento, cales y yesos de la provincia de Ciudad Real (BOP 27-3-98), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia de Ávila (BOP 10-8-2000), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Palencia (BOP 28-8-98), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Segovia (BOP 24-5-99), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Girona (DOGC 7-8-98), Convenio Colectivo de Industrias de derivados del cemento de la provincia de Valencia (BOP 5-VI-98).

GRUPO 3. CONVENIOS COLECTIVOS QUE NO SIGUEN LA ESTRUCTURA MARCADA POR EL CONVENIO NACIONAL

Un reducido número de convenios colectivos no sigue la estructura fijada por el Convenio nacional. Así, Convenio Colectivo

de Derivados del cemento de la provincia de Málaga (BOP 8-8-97), Convenio Colectivo de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de la provincia de Cádiz (BOP 29-5-98). Por ejemplo, el Convenio Colectivo de la Construcción de la provincia de Tarragona (DOGC 8-9-99), en la regulación de la prelación de normas, establece «las normas contenidas en el Convenio regulan las relaciones entre las empresas y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en las cuales las disposiciones son diferentes de las previstas en el Convenio general de la sección de la construcción a excepción de aquellas materias que forman parte del derecho necesario. Con carácter supletorio y en lo no previsto se aplicará el Convenio general del sector de la Construcción, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre el Estatuto de los trabajadores y las disposiciones de ámbito general».

Como ocurría en el sector de la construcción, en el subsector de derivados del cemento, con carácter general se establece que en todo lo no dispuesto en el Convenio se estará a lo que establecen las disposiciones legales vigentes en materia laboral, de ámbito general y específicamente en el Convenio colectivo general del sector Derivados del Cemento. Así, el Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia de Jaén (BOP 11-7-2000), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Asturias (BOPA 12-5-98), Convenio Colectivo de derivados del cemento de la Comunidad Autónoma de Les Illes Balears (BOCAIB 14-5-98), Convenio Colectivo de derivados del cemento de la provincia de Albacete (BOP 5-4-2000), Convenio Colectivo de Derivados del cemento, cales y yesos de la provincia de Ciudad Real (BOP 27-3-98), Convenio Colectivo de derivados del cemento de la provincia de Toledo (BOP 8-7-98), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia de Ávila (BOP 10-8-2000), Convenio Colectivo de derivados del cemento de la provincia de Burgos (BOP 8-8-2000), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia de León (BOP 28-2-2000), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Palencia (BOP 28-8-98), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Segovia (BOP 24-5-99), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la

provincia de Valladolid (BOP 17-7-97), Convenio Colectivo de Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (BOP 14-4-2000), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Badajoz (DOE 18-3-97), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la Comunidad Foral de Navarra (BON 19-6-2000), Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Álava (BOTH 25-8-97), Convenio colectivo derivados del cemento de Guipúzcoa (BOP 19-11-99), Convenio Colectivo de Derivados del cemento de la provincia de Alicante (BOP 17-7-99), Convenio Colectivo de Industrias de derivados del cemento de la provincia de Valencia (BOP 5-6-98).

10.3. Valoración Crítica

Como hemos visto, el sector que denominamos genéricamente de la construcción, para ser objeto de regulación convencional, es fraccionado en ocho subsectores o ramas. Ello provoca, desde un primer momento, que nos hallemos ante un sector productivo regulado a través de una normativa convencional compleja. Esta complejidad se observa al analizar la regulación convencional inferior.

Únicamente en tres de los ocho subsectores en los que se divide el sector de la construcción, se establece una normativa específica sobre la estructura de la negociación colectiva.

Si atendemos únicamente a las subramas en las que se establece la estructura del sector, sector de la Construcción, sector de Yesos, cales, escayolas y sus prefabricados y sector de derivados del Cemento, puede afirmarse que esta es completa. En ningún caso hay remisiones genéricas a convenios colectivos de ámbito inferior. Además, el reparto material especifica que materias son propias de cada nivel de negociación. La norma es clara. No obstante, como ya he manifestado, el problema reside a la hora de aplicar esa normativa, dado que los convenios de ámbito inferior parecen quedar desmembrados si carecen de una mínima estructura, estructura que topa muchas veces con el reparto material establecido.

Del análisis de los tres convenios colectivos marco que establecen la estructura de su sector, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- 1.- Para estructurar el sector se contempla la existencia de niveles de negociación inferiores. La estructura se hace pivotar sobre el propio convenio marco y los convenios colectivos de ámbito provincial o autonómico o, directamente, sobre el ámbito empresarial.
- 2.- En cuanto a los principios ordenadores de la concurrencia de convenios, los convenios marco optan por dar prioridad a los mismos, respecto a los convenios de ámbito inferior atendiendo a los principios de jerarquía, seguridad y coherencia.
- 3.- El reparto material que se efectúa desde los convenios marco, en todo caso, desborda el propio mandato del artículo 84.3 del E.T. Sin duda, esa opción puede calificarse de centralista. Además, siempre se prevé la posibilidad de atraer hacia el convenio nacional nuevas materias.

En relación al seguimiento de los convenios colectivos marco, por parte de la regulación convencional a nivel provincial o autonómica, se produce un incumplimiento prácticamente total, en cuanto al seguimiento de la estructura de la negociación colectiva y reparto material establecido en los convenios marco. Así, en la mayoría de convenios se vuelven a regular materias reservadas al convenio marco. No obstante, cuando se analiza su articulado, se puede observar que se utiliza la técnica de la reproducción literal del contenido de los preceptos del convenio marco. En otras ocasiones, se produce una remisión a determinados artículos del convenio nacional. La razón de la utilización de esta técnica, a mi juicio defectuosa, pasa por considerar que el convenio de ámbito inferior cumple una labor pedagógica o didáctica. Así, dada la dificultad que entraña la aplicación una regulación articulada a través de varios convenios, se intenta refundir toda la regulación en uno sólo, con todos los peligros que ello conlleva.

En cuanto a las reglas de solución de conflictos, la mayoría de los convenios, aún reproduciendo el articulado del convenio nacional, optan, sin más, por establecer una cláusula en la que se establece el carácter supletorio del convenio marco.

11. CORCHO *

11.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

11.1.1. Eficacia jurídica y personal del convenio

La eficacia jurídica y personal del segundo Convenio Estatal del Sector del Corcho (CEC II) ⁷² es normativa y general, respectivamente, porque ha sido negociado conforme al procedimiento del Título III del ET y sus firmantes ostentan la representatividad que éste exige. Éstos son, por parte de los trabajadores, la Federación Estatal del Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA – UGT) y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC. OO (FECOMA – CC. OO) y por parte de los empresarios la Federación de Asociaciones Corcheras (FEDACOR) y las Asociaciones de empresas del Corcho de Cataluña (AECORK). Consecuencia de ello es que el CEC II obliga a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, territorial y personal (arts. 1 y 2 CEC II).

11.1.2. Normas estructuradoras de la negociación colectiva

11.1.2.1. Establecimiento de la estructura del sector

El CEC II modifica totalmente la articulación en el sector del corcho. El anterior CEC ⁷³ lo estructuraba en tres niveles de negociación, el estatal, el de ámbito territorial inferior y el empresarial de forma parecida a la estructura del sector de la madera. Según el art. 7 CEC II, en cambio, serán dos los ámbitos de negociación. Por una parte el estatal, representado por el propio CEC II, que regula determinadas condiciones de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación hasta el 31 de diciembre de 2005, término de su vigencia. Por otra parte, el segundo nivel de negociación será el de los convenios de empresa donde los hubiere o cuando en un futuro los sujetos legitimados acordaran darse un convenio de empresa. Las

* Sector analizado por Margarita Tarabini – Castellani Aznar.

⁷² BOE de 16 de enero de 2002.

⁷³ BOE de 27 de mayo de 1996.

materias de negociación de este nivel serán el desarrollo de las propias de su ámbito y/o la adaptación o superación de los contenidos mínimos que para determinadas cuestiones establece el CEC II.

11.1.2.2. Los principios resolutivos de concurrencia y complementariedad

La modificación operada en la estructura implica también una previsión de principios resolutivos de concurrencia y complementariedad distintos a los contemplados en el CEC. El tenor del art. 10 CEC II es, en este sentido, significativo: el CEC II modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra los convenios colectivos anteriormente aplicables a los sujetos a los que se refiere, excepto a los de empresa. De este modo, durante su vigencia no será de aplicación ningún convenio nacional, interprovincial o provincial en el sector del corcho. Obviamente la radicalidad de esta cláusula es matizada en el siguiente párrafo en el que se señala que los convenios sectoriales de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del CEC II, continuarán aplicándose hasta su término pactado por las partes. Otra solución convencional respecto estos últimos convenios atentaría contra el principio de no concurrencia.

El art. 11.2 CEC II suaviza también a su modo el art. 10 a través de la previsión de que las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios de empresa o provinciales existentes a la entrada en vigor del CEC II, se mantendrán en sus propios términos sin que puedan ser objeto de negociación en su ámbito cuando sean concurrentes a las materias que éste se reserva.

La situación era muy distinta con el CEC, cuyos arts. 3, 5 y 6 adoptados al amparo del art. 83.2 ET, eran muy parecidos a los del sector de la madera, antes de ser anulados por la STS de 22 de septiembre de 1998 (*vid. infra* 23) y buscaban establecer una estructura piramidal. Estructura que, por su parte, se apartaba del espíritu del art. 84.2 ET, que sacraliza de tal forma la libertad de los sujetos negociadores de ámbitos supraempresariales inferiores al estatal, que la virtualidad del art. 83.2 ET depende exclusivamente de que éstos no ejerzan dicha libertad. Debía entenderse, no obstante, que las cláusulas eran válidas, pero resultaban inaplicables en el ámbito de los convenios supraempresariales que, en virtud del art. 84.2 ET, dispusieran en contrario, salvo que se tratase de las materias del art. 84.3 ET.

11.1.2.3. El reparto material efectuado

El CEC II no hace propiamente un reparto material sino simplemente señala las materias correspondientes al ámbito estatal y prevé que las que no se enumeren entre aquéllas podrán regularse en el ámbito empresarial por acuerdo o por convenio. Pero el ámbito empresarial tiene más competencias que la de regular residualmente. En efecto, las materias reservadas al ámbito estatal tienen diverso grado de reserva. Ésta puede ser plena o admitir la intervención de los convenios empresariales que, a su vez, puede ser de distinta intensidad.

El art. 8 CEC II se encarga de determinarlo y diferencia entre lo que parece ser una reserva plena, una reserva de mínimos y una reserva subsidiaria en defecto de una regulación específica en el ámbito empresarial.

Así, en primer lugar, empezando por las materias que el CEC se reserva con carácter exclusivo, puede observarse que la misma es de diverso grado. En ocasiones es sobre una materia completa, en otras sólo cuestiones generales de la misma y en otras se permite la adaptación o desarrollo por parte de los convenios empresariales.

- a) Entre las materias sobre las que hay una reserva plena se hallan:
 - Organos de representación: Representación Colectiva y Derechos Sindicales
 - Derecho disciplinario
 - Movilidad Geográfica
 - Formación Profesional
 - Estructura salarial
 - Salarios por categorías incorporadas a las diferentes tablas salariales del CEC II
 - Duración máxima de los períodos de prueba
 - Duración máxima de la jornada anual
- b) Entre aquéllas cuya reserva se centra en las normas o los criterios generales pueden encontrarse:

- Criterios generales de establecimiento y aplicación de las cláusulas de descuelgue
- Las normas generales sobre las horas extraordinarias
- c) Por último, respecto de las materias en las que la reserva del CEC II permite el desarrollo o la adaptación en ámbitos empresariales están:
 - Modalidades de contratación, en las que se admitirá la intervención de los convenios empresariales en todas aquellas materias que el ET permita.
 - Salud laboral y prevención de riesgos, que podrá desarrollarse en la empresa puesto que la reserva sólo abarca a los mínimos.
 - Sistema de clasificación profesional, en el que se permite adaptación en los convenios de empresa
 - Movilidad funcional, en la que como el anterior, se admite la adaptación en los convenios de empresa
 - Régimen de distribución irregular de la jornada, que también podrá adaptarse al ámbito empresarial a través del convenio.

En segundo lugar, el CEC se reserva con carácter de regulación mínima las siguientes materias:

- Régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales
- Licencias, permisos y suspensión del contrato de trabajo
- Prestaciones e indemnizaciones complementarias a las de la seguridad social.

Finalmente, el CEC II prevé una serie de cuestiones que sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el convenio o acuerdo colectivo de empresa, por lo que se permite regular sobre ello en estos ámbitos. Son las siguientes:

- Normas generales de ordenación del trabajo y la productividad
- Adaptación en el ámbito de la empresa y/o centro de trabajo de todas aquellas materias que por sus características competan a su ámbito de aplicación y/o tengan la consideración de mínimos en el ámbito estatal.

- El establecimiento de complementos retributivos no previstos de manera expresa en la estructura salarial del CEC II.

En el CEC anterior la distribución de qué materias correspondían a cada uno de los ámbitos de negociación se contemplaba en su art. 2, excepción hecha del nivel empresarial, del que no se establecía nada. El reparto material se efectuaba, por tanto, entre el CEC y los convenios de ámbito territorial inferior.

11.2. Seguimiento del Proyecto Articulado en la Negociación de Ámbito Inferior

Dada la nueva estructura del sector del corcho implantada por el CEC II basada en convenios empresariales que desarrollan, completan y siguen al estatal y que estos convenios no se analizan en el presente estudio, no es posible valorar su grado de seguimiento.

Con el CEC la correspondencia entre la estructura existente y la definida en el CEC era plena, a lo que contribuía que sólo había siete convenios supraempresariales en el Sector además del estatal. Se asumían las reglas de solución de conflictos y de complementariedad y se respetaba reparto material. Únicamente se apreciaban diferencias con el estatal en aspectos en los que, por ejemplo, se habían producido modificaciones legales no previstas en éste, o cuestiones en las que el propio CEC admitía una regulación distinta. Había convenios que desarrollaban temas no tratados por el CEC o respecto de las que éste se remitía a un acuerdo posterior. Las únicas disonancias eran, en general, fruto del carácter anterior del convenio de ámbito inferior.

11.3. Valoración Crítica

El proyecto articulador del CEC II es completo si por ello se entiende la especificación de los pilares sobre los que asienta su estructura, la concreción de sus propuestas y que los principios relativos a la concurrencia y la complementariedad se alejan de lo que es una repetición de los preceptos estatutarios sobre la estructura negocial. En efecto, la estructura es clara, por una parte el convenio estatal y por otra los empresariales o los acuerdos de empresa. Además, se especifican las materias que corresponden al estatal y en qué medida pueden intervenir en esta regulación los convenios o

acuerdos empresariales, aunque propiamente no se les atribuye a éstos un elenco material propio. Estas materias, dada la estructura del sector, prescinden de las limitaciones del art. 84.3 ET y de las disposiciones del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC).

En este sentido, la articulación propuesta es eminentemente centralizadora, no hay, en absoluto una descentralización articulada sino un convenio estatal que se atribuye la mayoría de las materias negociables y que permite a los ámbitos inferiores incidir en algunas de éstas. Abunda en esta línea la supresión del nivel intermedio de negociación diseñado por el CEC, que basaba su estructura en el nivel estatal, el de ámbitos supraempresariales inferiores a éste y el empresarial.

Sin embargo, si el carácter completo se mide por abarcar los niveles de negociación tradicionales, que son los que se acaban de señalar, es evidente que la opción del CEC II de no considerar al segundo estrato de negociación, supone un diseño incompleto de la estructura. Y más si, como es sabido, el nivel suprimido cuenta con una «protección especial» en el ET. Protección que en aras del art. 84.2 ET, precepto descentralizador y a la postre «desestructurador», y a pesar de lo que diga el CEC II, supone que los sujetos legitimados para negociar convenios supraempresariales inferiores al estatal tienen plena libertad para la elaboración de los mismos con el único límite de las materias enumeradas en el art. 84.3 ET. En efecto, pese a lo que se disponga *ex art.* 83.2 ET en los convenios estatales, los supraempresariales de ámbito inferior son plenos soberanos y sólo deben sujetarse al superior respecto de las materias indicadas. Éstos convenios, si bien, no formarán parte de la estructura diseñada en el CEC II, sí que lo serán del sector del corcho.

Precisamente por ello, cuestión muy distinta será el efectivo seguimiento de la estructura planteada. Téngase en cuenta, por otra parte, que existen siete convenios provinciales ⁷⁴, algunos de ellos

⁷⁴ CC de industrias del corcho de San Vicente de Alcántara de Badajoz (DOE 22-02-2000), CC de industrias y comercio del corcho de Cáceres (DOE 10-07-2000), CC de tapones y discos de corcho de Cádiz (BOP 31-05-2000), CC de las industrias del corcho del Alcalá de los Gazules, Algeciras, Arcos de la Frontera, La Línea de la Concepción, Barrios, San Roque, Tarifa y Castellar de Cádiz (BOP 22-07-1996), CC de molienda y aglomerado del corcho de Girona (BOP 02-08-1994), CC de industrias del corcho de Girona (DOGC 15-16-1999), CC de industrias del corcho de Toledo (BOP 11-07-1996).

negociados al amparo del CEC y que pueden seguir en vigor. Cabe pensar que los sujetos negociadores del CEC II han planteado el cambio de estructura con conocimiento de causa, esto es, que hay un acuerdo con los sindicatos y asociaciones empresariales legitimados para negociar en los ámbitos representados por los convenios anteriores. No en vano, a lo largo del CEC II se encuentran múltiples las referencias a estos niveles, como lo demuestra, por ejemplo, la previsión de tablas salariales diversas para algunas de las provincias dotadas de convenio con el CEC. Ello implicaría que se ha atendido a las necesidades y características del sector, pero no asegura necesariamente una tendencia en este sentido de los futuros sujetos negociadores.

Si pasando por encima de las disposiciones del CEC II se negociasen convenios provinciales, la desestructuración del sector del corcho sería llamativa ya que al prescindir del nivel intermedio de negociación, el reparto material ha prescindido también de las previsiones del art. 84.3 ET y del AINC, con lo que, podríamos encontrarnos con un convenio estatal cuyo reparto material y proyecto articulador nada tendrían que ver con los convenios supraempresariales de ámbito inferior.

12. DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN *

12.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

12.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo general para empresas de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 18-3-1998) presenta el doble carácter de todo acuerdo marco impropio de convenio regulador de ciertas condiciones de trabajo y de acuerdo vertebrador de la estructura negocial del sector. Así lo reconocen las partes firmantes del mismo al declarar en su artículo 2 la eficacia general del mismo y al pactar en su artículo 3 las reglas regulado-

* Sector analizado por Eva López Terrada.

ras de la concurrencia de convenios «al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2».

12.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El convenio colectivo general para empresas de desinfección, desinsectación y desratización define, en su artículo 3, la estructura que debe existir en el sector a través de la referencia a dos niveles negociales: el convenio general, que regulará las condiciones generales de trabajo aplicables en todo el ámbito del sector, y los convenios de ámbito inferior, que desarrollarán o regularán las materias de carácter obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior. No queda excluida, por tanto, la existencia de nivel negocial alguno en el sector a que se refiere el proyecto articulador estudiado.

Por otra parte, el convenio establece una serie de reglas relativas, según dice el artículo 4, a la concurrencia entre convenios. La primera de estas reglas supone que los convenios de empresas que se pacten tendrán que respetar, como mínimo, las condiciones pactadas a nivel estatal, de manera que serán nulas todas las condiciones que no respeten el mínimo fijado en el convenio. Queda claro, por tanto, que con esta primera regla el convenio define, en realidad, un modo de coordinación entre el nivel estatal y las unidades de negociación empresariales y no la forma de resolver situaciones de colisión entre dichos niveles. La regla de coordinación escogida es la suplementariedad, que implica que en la regulación de una materia pueden participar convenios diferentes en la medida en que mejoren un mínimo que, en este caso, es establecido en el nivel estatal.

La segunda de estas reglas indica que, en el supuesto de concurrencia entre el convenio colectivo general y otro de ámbito inferior, se aplicará en cada materia el que resulte más favorable para los trabajadores. Aunque en este caso ya no resulte tan obvio por la literalidad de la norma, tampoco se están resolviendo situaciones de auténtica concurrencia convencional que nunca puede atender un principio como el de la mayor favorabilidad que permite la aplicación de la norma que mejore en beneficio del trabajador una previa regulación mínima y que presupone, por tanto, la ausencia de conflicto. Además, si se piensa bien, tampoco se está añadiendo una regla de coordinación diferente de la que rige para los niveles

empresariales, sino que se está reiterando la vigencia de la suplementariedad como modo de relacionar entre sí los ámbitos negociales.

La última regla formulada por el convenio dispone que si se hubiera firmado y registrado un convenio antes de la firma del estatal, la aplicación de aquél quedaría reducida al año 1998. A pesar de dicho pacto, lo cierto es que un convenio marco no puede imponerse a los sujetos de ámbitos inferiores que negociaron su convenio al amparo de la prohibición de concurrencia hasta que termine la vigencia de tales convenios mediante su denuncia. Por eso, está cláusula, que no puede forzar el fin de su vigencia temporal, podría interpretarse, aunque no sea lo que se deduce de su literalidad, como un intento de obligar a que tales sujetos procediesen a la denuncia del convenio para lograr la aplicación de lo dispuesto en el nivel estatal.

12.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

En los niveles inferiores de negociación, no se ha detectado la existencia de ningún convenio incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

12.3. Valoración Crítica

El convenio descrito ni contiene reparto material alguno ni se refiere a las reglas que han de solucionar los conflictos de concurrencia entre las unidades de negociación. Además, aunque aparentemente define la estructura del sector, se limita a aludir genéricamente al convenio general y a los de ámbitos inferiores. Esto supone que el proyecto articulador presentado podría haberse resumido declarando el carácter mínimo del convenio estatal, ya que la articulación propuesta se detiene en el establecimiento del criterio de mayor favorabilidad como el aplicable para regir las relaciones entre los convenios.

Por lo tanto, queda patente, además de la insuficiencia del proyecto para sentar las bases de la ordenación de la estructura del sector, que la única preocupación de las partes ha sido evitar que en las negociaciones de los niveles inferiores se empeoren las condiciones alcanzadas en el nivel estatal. Sin embargo, ni siquiera este papel de

norma mínima homogeneizadora que pretende desempeñar el convenio estatal queda garantizado en todo caso, ya que no debe olvidarse que las afectaciones permitidas por el artículo 84.2 no se condicionan por el precepto a la mayor favorabilidad de la regulación contenida en el convenio supraempresarial afectante de ámbito inferior.

13. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL *

13.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

13.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo estatal para las empresas de trabajo temporal (BOE 10-11-2000) se autocalifica en tres ocasiones diferentes como un pacto negociado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes que suscribieron el acuerdo —ACETT, AETT, AGETT, FEDTT, por el lado empresarial, y UGT y CCOO, por parte de los trabajadores— subrayan, de esta forma que, aunque el convenio tenga la eficacia jurídica normativa y personal general de los convenios del Título III, presenta las peculiaridades propias de los convenios marco. No se trata, sin embargo, de un convenio marco propio, sino de un convenio marco de carácter impropio que regula, también, algunas de las condiciones de trabajo que serán aplicables en el sector.

13.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El artículo 1 del convenio estatal para las empresas de trabajo temporal entiende que, para evitar la desarticulación y atomización de la estructura en el sector, ésta debe considerarse cubierta con los niveles negociales estatal y de Comunidad Autónoma. Esta restricción de la libertad de negociación de los sujetos de los niveles inferiores de negociación resulta, pese a lo que pudiera parecer a primera vista, totalmente contraproducente para favorecer la orde-

* Sector analizado por Eva López Terrada.

nación de la estructura en el sector, y ello por dos motivos esenciales: primero, porque desincentiva el seguimiento del convenio por parte de todos esos sujetos negociadores, tanto si están obligados a seguir el proyecto como si no, y, segundo, porque, además, no es capaz de frenar el despliegue de las facultades descentralizadoras de las que están investidos los sujetos legitimados en el artículo 84.2.

Por otro lado, el propio artículo 1 del convenio describe las reglas que resultarán de aplicación para resolver los supuestos de concurrencia y para lograr «el respeto al principio de complementariedad». Se incurre, en realidad, en una imprecisión porque, como se analiza a continuación, las reglas que el artículo 1 enumera no sólo se refieren a la complementariedad entre las unidades de negociación —que se garantiza a través del reparto material correspondiente— sino que regulan también otra modalidad de coordinación entre los niveles negociales como es la suplementariedad.

Sin embargo, antes de desarrollar estos principios, el convenio dispone en el artículo 1.1 que la solución de cualquier concurrencia conflictiva entre estos dos niveles deberá resolverse con sujeción al contenido material acordado en el convenio colectivo estatal. Como el convenio asume la coordinación entre ambas unidades a partir de un reparto material, las situaciones de concurrencia conflictiva a resolver mediante la aplicación de lo convenido en el convenio estatal, serán aquellas que surjan cuando los negociadores de los niveles autonómicos desempeñen la función de desarrollo y mejora de las materias reguladas en el convenio estatal que el propio convenio les atribuye.

A continuación, como criterios de coordinación entre las dos unidades mencionadas se reconoce la vigencia de los principios de suplementariedad y complementariedad.

El primero implica, según el artículo 1.2, el carácter de derecho mínimo indisponible del convenio marco estatal, salvo en relación con las materias que el convenio remita a la Comunidad Autónoma. De ahí se deriva que, en relación con las materias remitidas serán admisibles, pues, desarrollos que no supongan necesariamente una mejora.

El principio de complementariedad que el artículo 1.5 reconoce tiene como finalidad, por su parte, que cada uno de los niveles negociales se encargue exclusivamente de la regulación de aquellas materias, o de aquella parte de las materias, que le son propias se-

gún el reparto material propuesto. Las regulaciones de ambos niveles resultarán igualmente complementarias, por tanto, en caso de posibles remisiones de parte de las materias reservadas al nivel estatal a su concreción por el nivel autonómico.

En cuanto al reparto material, debe destacarse que el artículo 1.3 considera materias propias y exclusivas del ámbito estatal la estructura y duración máxima de la jornada anual, la duración de descansos y vacaciones, la estructura profesional, el régimen disciplinario, la movilidad geográfica, el régimen salarial, los períodos de prueba, los supuestos de contratación, la representación unitaria y sindical, la indemnización por extinción del contrato de trabajo, la aportación de recursos para formación y las normas mínimas sobre prevención de riesgos laborales. Corresponden, por su parte, a las unidades autonómicas, según el artículo 1.4, el desarrollo y mejora de las materias reguladas en el convenio estatal «y no incluidas en la relación tasada de materias reservadas a este ámbito», así como la negociación de las materias no reguladas o no incluidas en él. Esta formulación de las materias a negociar en los niveles autonómicos parece poner en entredicho el carácter de norma mínima superable que, en principio, tiene el convenio en todos y cada uno de sus aspectos, estén incluidos en el listado de materias reservadas al nivel estatal o no. Sin embargo, esta impresión queda desmentida por la propia lectura de los apartados segundo y cuarto del artículo 1. Efectivamente, del análisis conjunto y más pausado de ambas reglas se deduce que en relación con las materias reservadas, el convenio es mínimo indisponible siempre y en todo caso, mientras que, en relación con las no reservadas, el convenio puede perder tal carácter, siendo admisibles lógicamente mejoras, pero también otros desarrollos o adaptaciones no necesariamente meliorativos.

13.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

El único convenio colectivo de ámbito inferior existente en el sector es el aplicable a las empresas de trabajo temporal de Cataluña (DOGC 22-12-2000). Dicho convenio declara en su artículo 2 el carácter supletorio del convenio estatal y regula varias de las materias que dicho convenio se reserva para sí, como son las relativas a la duración máxima de la jornada, descansos y vacaciones, estruc-

tura profesional o régimen disciplinario. En consecuencia, el convenio autonómico prescinde de las prescripciones del convenio estatal del sector tanto por lo que a los principios de coordinación entre ambas unidades se refiere, como en relación con el reparto material propuesto por él.

Cabe observar que, a la luz del artículo 84 del ET, la afectación de lo dispuesto en un convenio estatal por parte de otro autonómico es perfectamente posible, siempre que los negociadores cumplan con los requisitos del párrafo segundo de dicho precepto, pero sólo en relación con aquellas materias que no enumera el párrafo tercero. Por ello, aun habiéndose cumplido los requisitos de legitimación y *quorum*, debe destacarse que, en la medida en que la regulación autonómica de las materias del artículo 84.3 pugne con la del convenio estatal, podrá apreciarse un incumplimiento de lo dispuesto en un convenio marco sancionable con la nulidad de las disposiciones que sean incompatibles ⁷⁵.

Por otro lado, como los sujetos negociadores de este convenio —ACETT, UGT y CCOO— forman parte de las organizaciones firmantes del convenio general, serían exigibles hipotéticamente responsabilidades en el seno de cada una de dichas organizaciones por haber desoído los planteamientos efectuados desde los niveles superiores de cada uno de los entes sindicales y empresariales firmantes.

13.3. Valoración Crítica

El modelo de articulación que se propone para el sector de empresas de trabajo temporal se desarrolla de forma bastante clara y completa por parte de su convenio estatal, mediante la admisión de dos únicos niveles negociales —estatal y autonómico—, entre los que se reparten las materias a negociar, si bien siempre bajo la supremacía de la regulación del convenio estatal.

No obstante, una cosa es que el proyecto articulador sea completo y otra que sea operativo. Resulta evidente que, al margen de que haya o no voluntad racionalizadora de la estructura del sector por parte del convenio autonómico existente, la regulación del con-

⁷⁵ La declaración de nulidad parcial de los convenios podría aceptarse más fácilmente tras el abandono por el Tribunal Supremo de la teoría del equilibrio interno del convenio en la sentencia de 22 de septiembre de 1998 (Ar. 7576).

venio relacionada con la estructura negocial pretende una centralización excesiva.

Se trata, en realidad, de un proyecto muy rígido que excluye todo nivel negocial de ámbito inferior distinto al autonómico, que acapara la regulación de materias —como la duración de los descansos o las vacaciones— de preferible especificación en ámbitos inferiores de negociación y que adolece de un listado de materias específicas del nivel autonómico independiente y ajeno al nivel estatal. Es un proyecto en el que, en definitiva, se olvida que la vertebración entre niveles negociales sólo es posible si hay un cumplimiento de los reenvíos efectuados desde los niveles superiores, francamente difícil en este caso. Con los planteamientos del convenio estatal, tan alejados de los presupuestos que las organizaciones más representativas reflejaron en el AINC para lograr en cada sector una descentralización articulada como de la actual regulación de la concurrencia de convenios, las partes negociadoras únicamente abocan al convenio a una posible declaración de ineficacia. Por todo ello, resulta posible afirmar que la vía seguida en el sector de empresas de trabajo temporal debe evitarse por mucho que quieran soslayarse las dificultades que la reforma de la concurrencia ha supuesto para que los convenios marco sigan ordenando la estructura en cada sector.

14. ENSEÑANZA PRIVADA *

14.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

14.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo nacional para los centros de enseñanza privada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 25-8-1999) aspira a ser la norma que ordene la estructura del sector mediante la aplicación de las disposiciones que las partes negociadoras —asociaciones empresariales ACADE y CECE y las centrales sindicales USO y FETE-UGT— han recogido en su artículo 5. Como, además, se encarga de negociar las materias reservadas por

* Sector analizado por Eva López Terrada.

dicho precepto al nivel estatal, puede afirmarse que estamos ante uno de los convenios marco impropios que permite negociar el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

14.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El convenio colectivo nacional para los centros de enseñanza privada sin ningún nivel concertado o subvencionado dispone que, en los convenios de ámbito inferior al nacional y superior al de la empresa, se excluirán expresamente las siguientes materias: período de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica.

Según el convenio, en los convenios de empresa «que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio se excluirán expresamente de la negociación: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones; finalizando obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de diciembre del año 2000». Acto seguido el convenio añade, si bien en párrafo aparte, que «estas condiciones restrictivas se mantendrán en todos los convenios colectivos que puedan negociarse».

Finalmente, se deja constancia del compromiso de las organizaciones firmantes de que sus delegados sindicales y centros asociados respeten estas disposiciones.

Resulta evidente que el proyecto descrito presenta un importante problema de interpretación por lo que a los niveles empresariales se refiere, ya que en el mismo párrafo en que el convenio permite negociar nuevos convenios de empresa, se exige que su ámbito temporal finalice obligatoriamente en una determinada fecha. Esta cláusula podría significar, perfectamente, que la voluntad de los negociadores es que, a partir de dicha fecha, desaparezca la unidad de negociación empresarial. Sin embargo, esta comprensión del convenio choca con una interpretación sistemática y finalista del conjunto del precepto.

Es decir, si la referencia a la finalización de la vigencia del ámbito temporal —que se incluye tras un punto y coma— se contraponen con lo previsto en el párrafo siguiente del artículo, que se dirige a los convenios que se negocien en el futuro, podría sostenerse que

la cláusula se está refiriendo, en realidad, a los convenios de empresa negociados antes de la entrada en vigor del convenio. Respecto a dichos convenios los negociadores buscarían, como ocurre en tantos otros convenios marco, una garantía de aplicabilidad del convenio estatal mediante la imposición de un fin de vigencia temporal. Otra cuestión es que dicha imposición resulte de difícil aceptación como regla a aplicar en niveles suscritos al amparo de la regla de la no afectación y que, por ello, sea preferible entender la cláusula como una exigencia de denuncia para lograr la consiguiente aplicación del convenio estatal.

Además, si se tiene en cuenta que la finalidad del precepto es reservar un mayor número de materias al convenio estatal cuando se trate de niveles empresariales, la interpretación literal apuntada pierde por completo su sentido puesto que, entonces, no se entiende por qué se acuerda un reparto que va dirigido a unos negociadores que van a desaparecer. De querer suprimir la unidad empresarial, a los negociadores les hubiera bastado con expresar directamente tal intencionalidad sin necesidad de acordar reparto material alguno.

14.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No se ha detectado la presencia de ningún convenio de ámbito territorial inferior en el sector que se analiza.

14.3. Valoración Crítica

Aunque el convenio presente una redacción un tanto confusa y no regule todos los aspectos que un convenio marco puede tratar, contiene un proyecto articulador que puede ser operativo porque efectúa un reparto material adecuado y completo. En dicho reparto, como se ha indicado, se lleva a cabo una diferenciación entre niveles negociales que debe valorarse muy positivamente, puesto que tiene en cuenta tanto la regulación de la concurrencia del artículo 84 como la propia naturaleza de las materias reservadas. La única observación que cabría hacer es que los negociadores no han tenido en cuenta la posibilidad de reservar un conjunto de materias superior al del artículo 84.3

cuando se trate de niveles supraempresariales que no reúnan los requisitos de legitimación del artículo 84.2.

Además, el compromiso de los negociadores dirigido a garantizar el respeto de la articulación propuesta en los niveles inferiores de negociación, aunque no pueda contrarrestar la capacidad de afectación de los sujetos que sí reúnan dichos requisitos, debe valorarse positivamente como posible refuerzo del deber de influencia que sobre tales sujetos son capaces de ejercer los niveles superiores de las organizaciones sindicales y empresariales.

Por los motivos que acaban de indicarse, es posible calificar el proyecto articulador del convenio, a pesar de su brevedad, como un proyecto realista, que ha tenido en cuenta la regulación legal de la concurrencia para tratar de articular la estructura del sector. Cabría preguntarse, sin embargo, pese a la interpretación propuesta, si se pretende realmente la desaparición del nivel de empresa con la fijación de una fecha tope de finalización de su ámbito temporal.

15. ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA *

15.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

15.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

La suscripción del convenio por las asociaciones empresariales existentes en el sector y por los sindicatos mayoritarios permiten calificar al convenio colectivo estatal para enseñanza y formación no reglada (BOE 21-2-2001) como uno de los convenios estatutarios del Título III del Estatuto. Además, el convenio puede catalogarse entre los convenios marco de carácter impropio porque la ordenación de la estructura que efectúa, pese a ser casi inexistente, denota con claridad la presencia de una finalidad vertebradora de la negociación de los niveles inferiores de negociación.

* Sector analizado por Eva López Terrada.

15.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

Sólo un párrafo del convenio colectivo estatal para enseñanza y formación no reglada se refiere a la articulación de la estructura en el sector. Dicho párrafo, contenido en el artículo 1 del convenio, simplemente excluye de la negociación de los convenios de ámbito inferior «que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio», el período de prueba, la clasificación de categorías profesionales, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

De esta forma, el proyecto articulador ordena, de una parte, que los convenios de cualquier ámbito inferior al estatal que se negocien tras la entrada en vigor de éste respeten, precisamente, la regulación de las materias que se encuentran incluidas en el listado del artículo 84.3 del Estatuto. Por la redacción del precepto, parece claro que el convenio está reconociendo, de otra parte, que los convenios vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del acuerdo estatal, al quedar protegidos por la regla de no afectación, no tienen que excluir tales materias de su elenco negociador. Lo que ya no resulta tan evidente es si en esas unidades existentes con anterioridad a la entrada en vigor del convenio estatal tal exclusión pasará a ser operativa en el momento en que se produzca la denuncia de cada convenio. Como los destinatarios de la cláusula no son los sujetos negociadores de esas unidades ya existentes, es posible sostener que, en esos ámbitos, la voluntad de los firmantes del convenio marco ha sido la de no excluir la negociación de las materias del artículo 84.3.

15.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

En el sector estudiado no hay convenios colectivos vigentes en los ámbitos inferiores de negociación.

15.3. Valoración Crítica

Se trata de un proyecto evidentemente incompleto, que se limita a reservarse la negociación de las materias enumeradas en el ar-

título 84.3 del Estatuto en aquellas unidades que pudieran abrirse tras la entrada en vigor del convenio.

Aunque es casi imposible valorar un proyecto tan breve, lo cierto es que con él los negociadores parecen haber tratado de garantizar el cumplimiento del convenio mediante la generalización de la reserva material contenida en el Estatuto a todo nivel inferior de negociación. Se asume, de esta forma, la capacidad del artículo 84.3 para funcionar como norma de articulación del entero sistema negocial. El problema se plantea si se entiende que, con un proyecto como el descrito, se está asumiendo, también, la degradación definitiva de los convenios marco como instrumentos ordenadores de la estructura de la negociación colectiva.

16. ESCUELAS DE TURISMO *

16.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

16.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo nacional para las escuelas de turismo (BOE 1-3-1995), además de regular toda una serie de condiciones de trabajo, pretende ordenar la estructura del sector a través de un conjunto de indicaciones que las partes negociadoras —UGT y ANESTUR— han recogido en su artículo 1. Por ello, puede calificarse como uno de los convenios marco impropios que permite negociar el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

16.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El convenio colectivo nacional para las escuelas de turismo excluye de la negociación de ámbitos inferiores de los convenios que «pudieran negociarse a partir de la firma de este convenio» las retribuciones salariales, la clasificación de categorías profesionales, las vacaciones y la jornada. No obstante, indica que, en los conve-

* Sector analizado por Eva López Terrada.

nios que se renegocien, podrá mantenerse la jornada de trabajo pactada en el convenio anterior.

Finalmente, el convenio nacional declara que estas disposiciones no serán de aplicación a los convenios de ámbitos inferiores que se hubieran venido negociando y publicando con anterioridad a la firma de dicho convenio.

Con estas disposiciones, el convenio parece estar distinguiendo tres unidades negociadoras diferentes a efectos de formular su reserva material: en las que se abran *ex novo* tras firmarse el convenio estatal, rige la reserva material en toda su extensión; en las ya existentes que renegocien el convenio tras denunciar el anterior, la reserva rige sólo parcialmente y, en las ya existentes en que el convenio no se renegocie, tal reserva no rige en absoluto.

La denuncia del convenio se convierte, de esta forma, en el elemento que permite dotar de significado a la regla de articulación propuesta para las unidades ya existentes, puesto que su presencia o ausencia marca la diferencia entre los convenios «que pueden renegociarse» y los que se hubieran «venido negociando y publicando». Es decir, esta regulación vendría a recordar, simplemente, que los convenios negociados al amparo de la regla de la no afectación quedan al margen de lo que el convenio marco pueda disponer hasta que dicha regla deje de resultar aplicable por haber finalizado, con la denuncia del convenio, la vigencia prorrogada del mismo que establece el artículo 86.2 del Estatuto. Ahora bien, en el momento en que dicha denuncia se produzca, el convenio estatal sí puede imponer su presencia en los ámbitos inferiores de negociación existentes y por ello trata de asegurarla expresamente, si bien reconociendo un mantenimiento de la regulación que de la jornada se viniera efectuando tradicionalmente en ese ámbito.

16.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No se ha detectado la presencia de ningún convenio de ámbito inferior en el sector estudiado.

16.3. Valoración Crítica

Se trata de un proyecto insuficiente que se limita a enumerar las materias que no pueden negociarse en los niveles inferiores de negociación

y que contiene una declaración de respeto a los convenios de ámbitos inferiores que no es sino una reiteración del contenido del Estatuto, ya que se trata de pactos que, por haberse negociado bajo la vigencia de la prohibición de afectación, no podrían modificarse en ningún caso.

Además, cabe detenerse en el análisis de las materias enumeradas, no tanto desde un punto de vista cuantitativo —puesto que resulta evidente que el listado de materias reservadas no es muy extenso— sino desde la vertiente cualitativa.

El primer punto de interés que este análisis permite destacar es la total discordancia que existe entre las materias mencionadas por el convenio y las del listado que el artículo 84.3 contiene. La única coincidencia se refiere a la clasificación profesional, que debe entenderse incluida en la mención que en dicho precepto se realiza a los «grupos profesionales».

La segunda idea destacable tiene que ver con la necesidad de reconocer que, de las tres materias restantes, ninguna suele encontrarse entre las reservadas de forma exclusiva al nivel estatal. Así, es frecuente hallar convenios marco que remiten en su totalidad a los niveles inferiores de negociación la regulación de las vacaciones, mientras que tampoco es extraño —amén de resultar francamente oportuno, como se reconoció en el AINC— que desde el convenio sectorial se permita la concreción en dichos niveles de la regulación relativa a la jornada o al salario. Además no hay que olvidar que el propio acuerdo admite, buscando probablemente su seguimiento en las unidades existentes antes de su entrada en vigor, el mantenimiento de las disposiciones relativas a la jornada que ya se hayan pactado.

17. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO *

17.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

17.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio para el sector de establecimientos financieros de crédito (BOE 15-6-2000) se autodenomina por las partes signata-

* Sector analizado por Eva López Terrada.

rias como «convenio colectivo marco nacional». Además, se trata de un acuerdo cuyo artículo 4 regula la estructura del sector «al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores». No tiene por qué dudarse, en consecuencia, de la eficacia del convenio ni de su carácter de convenio marco impropio.

17.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

Según el artículo 4.2 del convenio colectivo marco nacional para el sector de establecimientos financieros de crédito, no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, salvo en el caso de los convenios suscritos con anterioridad al mismo, las siguientes materias: clasificación profesional, si bien el propio convenio reconoce que no existe obligación de prever todas las escalas y que es posible crear otras categorías, siempre que no se identifiquen con las previstas en él; promoción y ascensos; régimen disciplinario y la estructura y cuantías salariales, que tendrán el carácter de mínimos.

La articulación se resume, pues, en la elaboración de un listado material, respecto del que pueden destacarse dos extremos fundamentales.

En primer lugar, hay que indicar que, en las unidades negociadoras existentes con anterioridad, las materias enumeradas pueden ser objeto de negociación. Con esta regla se está reconociendo un respeto a los convenios suscritos bajo la vigencia del principio de no afectación que sería igualmente exigible, en realidad, en virtud del artículo 84.1 del ET. Pero el problema que se plantea es si tales negociaciones seguirán siendo posibles cuando, por haber llegado el término final del convenio, las partes lo denuncien y la regla de no afectación deje de ser operativa. La respuesta parece que debe ser negativa porque el artículo 1 del convenio dispone que el convenio marco se aplicará «sin perjuicio de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto» para las entidades que tienen convenio propio en vigor a la firma de este convenio. Con esta alusión expresa al artículo 86.3 las partes, probablemente, están imponiendo la denuncia del convenio y, con ella, el decaimiento de la prohibición de afectación, ante el temor que los ámbitos inferiores utilicen la ausencia de denuncia para posponer la aplicación del convenio estatal.

El segundo extremo a destacar es que no es cierto que ninguna de las materias incluidas en el listado puedan ser objeto de negocia-

ción en los ámbitos inferiores. En realidad, de las cuatro materias mencionadas, dos permiten negociaciones por parte de los niveles inferiores, si bien con diferente alcance. Dichas materias son la clasificación profesional, en relación con la cual la regulación del convenio se declara supletoria, y la estructura y cuantía salarial, que se configura como un mínimo mejorable por los niveles inferiores.

17.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No se ha encontrado ningún convenio de ámbito inferior que pueda incluirse en el sector estudiado.

17.3. Valoración Crítica

Como el convenio se limita a recoger un mínimo reparto material entre los niveles de negociación, debe destacarse, ante todo, su carácter incompleto en cuanto norma de articulación de la estructura del sector. En todo caso, a pesar de la brevedad del proyecto articulador, es posible indicar, por el número de materias reservadas y porque no todas se reservan en su totalidad, que se trata de un reparto material absolutamente generoso con los niveles inferiores de negociación. Además, hay que recordar que los niveles supraempresariales inferiores que reúnan los requisitos de legitimación y *quorum* del artículo 84.2 sólo deben atenerse a la regulación de las materias contenidas en el listado del artículo 84.3, lo cual se traduce en que sólo tendrán que seguir la regulación del convenio estatal por lo que al régimen disciplinario se refiere.

El convenio marco no aprovecha, por tanto, prácticamente ninguna de las ya de por sí escasas posibilidades que el Estatuto le sigue reconociendo para actuar como norma de ordenación de la estructura del sector, ya que ni regula las materias del artículo 84.3 que sí cabe imponer a los sujetos legitimados en el párrafo segundo, ni formula auténticas reglas de articulación dirigidas a los niveles empresariales o supraempresariales no legitimados en el artículo 84.2.

18. ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTOS (EMPRESAS DEDICADAS A LA REGULACIÓN DEL) *

Como la ordenación de la estructura del sector del convenio colectivo general para las empresas dedicadas a la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOE 19-6-2000) es idéntica a la del convenio colectivo general nacional para las empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos y tampoco existen convenios de ámbito inferior pueden darse por reproducidas las consideraciones allí realizadas.

19. ESTIBADORES PORTUARIOS **

19.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

19.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El III Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario (BOE 10-12-1999) se negoció por la Asociación Nacional de Empresas Estibadoras y Consignatarias (ANESCO) y por la representación del conjunto de sociedades estatales de estiba y desestiba de los puertos españoles que ostenta el ente público Puertos del Estado, en representación de las empresas del sector, y por las centrales sindicales Coordinadora Estatal de Trabajadores Portuarios, UGT y CCOO, en representación de los trabajadores. Como estos sujetos disponen expresamente que la vulneración de alguno de sus extremos contraviene «la articulación pactada a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores» hay que partir tanto del carácter estatutario del acuerdo como de su

* Sector analizado por Eva López Terrada.

** Sector analizado por Eva López Terrada.

condición de convenio marco, por mucho que sea el artículo 83.2 y no el 83.3 el que regule este tipo de acuerdos.

19.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El III Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario contiene una serie de reglas y compromisos relacionados con el reparto material a efectuar en el sector.

La primera de las reglas mencionadas, hace referencia a la imposibilidad de que las materias a que se refiere el acuerdo sectorial sean objeto de negociación por parte de los convenios o acuerdos de ámbito inferior cuando no se haga remisión expresa a ellos.

La segunda regla alude a la necesidad de que, en los supuestos de remisión, no se vulneren los criterios establecidos en las distintas materias.

En tercer lugar, el acuerdo dispone que las materias que se reserven al estudio y negociación del nivel sectorial no sean objeto de acuerdo o convenio colectivo de ámbito inferior.

Por último, las partes se comprometen a no negociar acuerdos de ámbito inferior que modifiquen el ámbito personal del convenio por no integrar a la totalidad de estibadores del puerto afectado y, además, convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones del acuerdo sectorial.

Estas declaraciones de las partes muestran una decidida voluntad por parte de los sujetos firmantes de imponer el cumplimiento de las indicaciones del convenio a los negociadores de ámbitos inferiores, sobre todo por lo que a la imposibilidad de modificar el ámbito personal se refiere. Evidentemente, este empeño puede influir en los negociadores pertenecientes a los niveles inferiores de las organizaciones firmantes, pero en ningún caso puede abocar en declaraciones de nulidad de aquellos acuerdos tomados en ámbitos inferiores que, pese a contradecir el convenio marco, se sitúen en la órbita del artículo 84.2. Esta nulidad, sin embargo, será del todo inevitable —por la propia eficacia de los convenios marco, aunque el convenio no lo recordarse— cuando la contradicción provenga de sujetos que no alcancen los requisitos de legitimación de dicho artículo o pertenezcan a los niveles empresariales.

19.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

La inmensa mayoría de los convenios provinciales existentes en el sector ⁷⁶ demuestran lo que puede interpretarse como una cierta voluntad de lograr la articulación de la estructura, ya que hacen constar en su articulado una cláusula que menciona entre las fuentes reguladoras de las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación el segundo acuerdo sectorial, suscrito el 18 de octubre de 1993 (BOE 16-11-1993). Dichos convenios son, concretamente, los de Asturias, Cataluña Alicante, Castellón, La Coruña y Santa Cruz de Tenerife.

A este mismo acuerdo se refiere, si bien en el precepto relativo a la regulación de la concurrencia entre convenios, el convenio colectivo para estibadores portuarios de la provincia de Tarragona.

Sin embargo, el convenio colectivo de Puertos comerciales dependientes de la Generalitat de Cataluña ya se refiere al nuevo acuerdo, puesto que su artículo 5, al regular las fuentes del derecho, dispone que, con carácter previo a la aplicación del contenido del convenio, se estará a lo dispuesto en el tercer acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario.

19.3. Valoración Crítica

En relación con las características formales del proyecto articulador descrito pueden destacarse dos notas. La primera, es que el proyecto se refiere, esencialmente, al modo de proceder al reparto material en el sector, pero sin elaborar un listado que expresamente indique las materias a negociar en cada uno de los niveles. La segunda, que, como consecuencia de la nota anterior, se trata de un proyecto que resulta, en principio, confuso, puesto que el reparto que contiene debe ir deduciéndose, no sin dificultades, de la lectura de cada una de las partes del acuerdo.

⁷⁶ Dichos convenios son los de las Comunidades Autónomas de Asturias (BOPA 20-7-1999), Cataluña (DOGC 28-2-2000) y Murcia (BORM 25-5-1999), así como los de las provincias de Alicante (BOP 16-7-1999), Barcelona (DOGC 2-6-1999), Castellón (BOP 6-4-1996), La Coruña (BOP 19-1-1999), Santa Cruz de Tenerife (BOP 13-12-1995) y Tarragona (DOGC 5-9-2000).

Ahora bien, al margen del modo en que la articulación se propone, la principal crítica que cabe efectuar guarda relación con la que parece ser la característica definitoria del contenido del proyecto: su carácter centralizador. Como se ha indicado, el acuerdo sectorial intenta que los niveles inferiores de negociación dejen de pactar no sólo las materias reservadas al nivel estatal, sino también aquéllas otras sobre las que no se haya efectuado remisión alguna. Esto significa, como el propio acuerdo reconoce, que únicamente en relación con las materias expresamente remitidas caben acuerdos en los niveles inferiores de negociación y, además, en estos casos, siempre con la sujeción a los criterios del nivel superior. El convenio «abusa», en consecuencia, de su posición de norma ordenadora al olvidar que existen materias cuya negociación resulta más adecuado efectuar o concretar en los niveles de negociación inferiores sin necesidad de controles desde ámbitos superiores que puedan interpretarse como un indicio de desconfianza hacia la capacidad negociadora de los sujetos de dichos niveles absolutamente improcedente para evitar la descoordinación de las unidades negociales existentes. Pero, además, el convenio se extralimita en su función de norma ordenadora por olvidar que existe una regulación de la concurrencia de convenios que no puede desconocer, so pena de enfrentarse con una declaración de ineficacia de aquellas de sus disposiciones que la ignoren.

Por último, quedan señaladas como materias a negociar por los convenios colectivos provinciales «o, en su caso, de empresa» la concreción cuantitativa de las percepciones económicas según la estructura fijada por el convenio general y lo establecido por los acuerdos sectoriales nacionales; el calendario que concrete la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo fijada en el convenio general; los acuerdos sobre productividad y/o tabla de rendimiento aplicables en su ámbito; las materias que el convenio general o los acuerdos sectoriales nacionales remitan al ámbito provincial o de empresa y, finalmente, las materias no reguladas en los convenios de ámbito superior. El convenio general no distingue, por tanto, las materias que pueden negociar cada uno de los dos niveles negociales inferiores que reconoce, sino que se limita a incorporar un listado único de los contenidos que podrán pactarse tanto en los niveles provinciales como en los empresariales. Como estos niveles no se excluyen entre sí, parece que hay que entender que la complementariedad propuesta por el convenio se circunscribe a la relación de

cada uno de estos ámbitos con el nivel estatal, pero no pretende alcanzar la relación que entre sí tengan estos niveles inferiores. Además, hay que recordar que a estos ámbitos inferiores sólo se les reconocen competencias negociales «residuales» respecto de las del convenio estatal, en la medida en que el listado prácticamente se limita a permitir la concreción de lo negociado en el nivel estatal o la regulación de lo que no haya llegado a pactarse en él.

20. LOCALES DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA *

20.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

20.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El acuerdo marco laboral para el sector de exhibición cinematográfica (locales de) (BOE de 26-1-1999), además de establecer la estructura del sector y las reglas de concurrencia y complementariedad pretende dar cobertura al vacío normativo que la derogación de la Reglamentación originó en el sector regulando toda una serie de condiciones de trabajo. Por esta razón, la calificación que las partes firmantes (Federación de Entidades de Empresarios de Cine de España, UGT y CCOO) otorgan al convenio, aun siendo cierta, podría matizarse mediante la indicación del carácter impropio del acuerdo.

20.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El acuerdo marco declara, en primer término, el carácter supletorio del convenio estatal en relación con las materias no reguladas por los convenios de ámbito inferior actualmente vigentes o que se pacten en un futuro.

A continuación, el convenio indica las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores: la clasificación profesional, la movilidad funcional, la contratación y el período de prueba, la jornada laboral, la jubilación obligatoria, los comple-

* Sector analizado por Eva López Terrada.

mentos de antigüedad, el régimen sancionador, la salud laboral y la formación continua.

Finalmente, el acuerdo marco efectúa un doble precisión relacionada con la reserva material. Por una parte, se indica que la reserva material no afectará a los convenios que ya estuvieran vigentes con anterioridad al convenio marco. Por otra, se aclara que dicha reserva debe entenderse sin perjuicio de la capacidad de los convenios de ámbitos inferiores para adoptar, sin oponerse a lo dispuesto a nivel estatal, disposiciones relativas a las materias mencionadas.

El proyecto articulador contiene, pues, dos reglas relacionadas con la coordinación de las unidades de negociación. Sin embargo, en las unidades ya existentes sólo resulta de aplicación, como expresamente reconocen los sujetos negociadores, la que declara el carácter de norma supletoria del convenio marco. Aunque los convenios de dichas unidades quedan protegidos por la prohibición de afectación, bajo cuya vigencia se negociaron, la aplicación supletoria del convenio marco en lo no regulado por ellas resulta perfectamente admisible, ya que dicha prohibición comprende las modificaciones de lo ya pactado en el convenio, pero no las negociaciones posteriores sobre materias no pactadas.

Ahora bien, como en las unidades que se pacten a partir de la entrada en vigor del convenio rigen ambas reglas simultáneamente, resulta necesario interpretar el alcance con el que se aplicará una y otra. En este sentido, debe destacarse que la relativa al reparto material, aunque sean admisibles desarrollos desde niveles inferiores, no tendrá más excepciones que las que el artículo 84.2 permite. La relativa a la supletoriedad del convenio marco quedará, por su parte, desplazada a los supuestos en que las materias no reservadas al convenio estatal no hayan sido objeto de negociación en los niveles inferiores.

20.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

En relación con el seguimiento del proyecto descrito, es necesario destacar, en primer lugar, que la articulación de la estructura a la que se habría llegado de existir un cumplimiento generalizado del reparto material propuesto no se ha conseguido en absoluto, porque

ninguno de los convenios existentes en el sector ⁷⁷ respeta dicha reserva material. Únicamente, resulta interesante subrayar que, en ciertos casos, la regulación de alguna de las materias reservadas se remite directamente a lo establecido en el acuerdo. Esta remisión se encuentra, por ejemplo, en los convenios de Baleares y Burgos por lo que a la regulación de la antigüedad se refiere y en el de Alicante por lo que respecta a la contratación.

No obstante, como ocurre en otros sectores, sí se observa una voluntad de aceptar la presencia del convenio marco como norma supletoria sucesora de la Reglamentación, de la que deriva la necesidad de aplicar el acuerdo estatal cuando se trate de materias no reguladas por el convenio pero, también, cuando existan aspectos de las materias reguladas no especificados por el ámbito inferior que sí se hayan previsto en el nivel estatal. El reconocimiento expreso del carácter supletorio del convenio marco puede encontrarse, concretamente, en los convenios de Baleares, Burgos, Granada, Madrid y Murcia.

20.3. Valoración Crítica

Aunque el acuerdo no define la estructura del sector y se refiere genéricamente a todos los convenios de ámbito inferior, presenta con suficiente claridad tanto las relaciones que deben existir entre los diferentes niveles negociales como el modo en que hay que realizar el reparto material.

El acuerdo marco descrito contiene, además, un proyecto realista, que trata de respetar la autonomía de los negociadores de los niveles inferiores en la medida en que la propuesta de un reparto material lo permite y que, por ello, sienta las bases de una cierta descentralización articulada. En la caracterización del proyecto como respetuoso con los niveles inferiores influyen dos factores deci-

⁷⁷ Dichos convenios son los de las Comunidades Autónomas de Asturias (BOPA 31-12-1998) y Baleares (BOCAIB 10-8-1999) y los provinciales de Albacete (BOP 17-3-1999), Alicante (BOP 6-9-2000), Barcelona (DOGC 26-2-1999), Burgos (BOP 18-5-2000), Córdoba (BOP 11-5-1999), Cádiz (BOP 28-7-1999), Granada (BOP 28-7-2000), Guipúzcoa (29-9-1998), Lérida (DOGC 31-5-1999), Salamanca (BOP 23-12-1999), Madrid (BOCM 26-1-2000) y Murcia (BORM 10-7-2000). En la provincia de Zaragoza existe un convenio extraestatutario publicado en el Boletín Oficial de la provincia de 29-10-1998 al que, evidentemente, no resultan aplicables las disposiciones estatutarias relativas a la concurrencia de convenios.

sivos: la declaración del carácter supletorio de lo pactado en el convenio y el reconocimiento de la capacidad de desarrollo de las materias reservadas por parte de los ámbitos inferiores de negociación. No puede olvidarse, por otra parte, que la flexibilidad y el seguimiento del proyecto se ve favorecido, además de por la ausencia de una definición de la estructura negocial, porque el propósito pretendido por el acuerdo también es dar cobertura al vacío normativo surgido en el sector tras la derogación de la Reglamentación de Trabajo de Espectáculos y Deportes.

Los problemas se plantean, no obstante, desde dos frentes distintos:

El primero es el de las unidades inferiores de negociación que, reacias a perder su poder negocial, incumplen la articulación planteada por el convenio marco y, como mucho, asumen su condición de norma supletoria aun estando obligadas a cumplirlo por no encontrarse en la situación requerida en el artículo 84.2.

El segundo es el de los negociadores de niveles supraempresariales inferiores que directamente tienen la posibilidad de afectar lo dispuesto en los convenios marco, a los que sólo puede frenar su pertenencia a las organizaciones signatarias del acuerdo ordenador.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, habría sido preferible que el convenio acompañara su proyecto, al menos, de un reconocimiento del carácter dispositivo que su regulación presenta en los niveles supraempresariales enumerados en segundo lugar, que únicamente cabría excepcionar respecto a las materias del artículo 84.3 del ET.

21. HOSTELERIA *

21.1. El Proyecto Articulador del Convenio Marco Estatal

21.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El análisis de la estructura, articulación y concurrencia en el sector de la Hostelería debe realizarse sobre la base del proyecto ordenador contenido en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería (en adelante, ALEH), suscrito en fecha 13 de

* Sector analizado por Javier Thibault Aranda.

junio de 1996 (publicado en el BOE 2-8-1996) entre, de una parte, la Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FETESE-UGT) y la Federación Estatal de Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FEHT-CCOO) y, de otra la Federación Española de Hoteles (FEH), la Federación Española de Restaurantes, Cafeterías y Bares (FER) y la Agrupación Hotelera de las Zonas Turísticas de España (ZONTUR).

El citado Acuerdo es un Convenio colectivo sectorial típico, que incluye junto a normas reguladoras de la estructura de la negociación colectiva otras de eficacia directa, que regulan inmediata y concretamente las condiciones de trabajo. Su núcleo lo conforman las materias de clasificación profesional, régimen disciplinario, formación y solución extrajudicial de conflictos laborales, pero —se dice— sin perjuicio de que en el futuro se incorporen otras materias.

En cuanto a la naturaleza, el Acuerdo tiene la eficacia y el valor vinculante que le da su adscripción al Título III del ET (art. 2), mientras que su ámbito funcional se contiene en el art. 4 y se integra por los dos grandes subsectores: el de hospedaje y la restauración, además de las salas de baile o discotecas, los cafés-teatro, los tablaos y similares⁷⁸. Relación contenida en el ALEH que no es exhaustiva, puesto que puede ser «ampliada o contemplada» con actividades no incluidas inicialmente. Aunque también hay que destacar la segregación de dos importantes subsectores, de una parte, a través del Convenio Interprovincial para Pizzas y productos precocinados (BOE 2-8-2000), cuyo ámbito funcional no sólo contempla las relaciones laborales de los centros dedicados «a la preparación y/o elaboración de pizzas u otros elementos cocinados para su posterior reparto y/o consumo a domicilio», sino también aquellos otros que oferten la degustación en el propio establecimiento expendedor de los productos adquiridos en el mismo. Y, por otra parte, merced al Convenio Colectivo Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego de Bingo (BOE 30-1-2001), que se remite al ALEH para determinar el contenido de la prestación laboral de las categorías profesionales de los trabajadores ocupados en tareas de hostelería, mientras declara el carácter supletorio del convenio de hostelería en el ámbito territorial de que se trate para el supuesto de que no exista regulación en los convenios para el juego del bingo.

⁷⁸ Se han incluido los ambigús por un Acuerdo de la Comisión Paritaria (BOE 21-1-1998).

21.1.2. Normas estructuradoras de la negociación

21.1.2.1. Establecimiento de la estructura del sector

El ALEH no contiene una definición completa de la estructura del sector, en el sentido de definir aquellos niveles que, a juicio de los firmantes del acuerdo, deben cubrir la estructura del sector. La definición de la estructura se limita a una referencia al convenio general del sector, al que se encomienda la sustitución de la Ordenanza y la regulación de determinadas materias, y a la exclusión respecto de las mismas para los «ámbitos inferiores». Expresión esta última que, dada su amplitud y la falta de precisión sobre su alcance, debe interpretarse que incluye para los negociadores en este nivel cualquier ámbito de negociación inferior al estatal, incluyendo los niveles empresariales. Máxime porque el art. 10 del Acuerdo, al regular la concurrencia en materia de clasificación profesional, se refiere mas limitadamente a los «convenios colectivos de ámbito sectorial».

21.1.2.2. Los principios resolutorios de la concurrencia y los principios de complementariedad

En segundo lugar, para racionalizar la estructura del sector el ALEH enumera una serie de principios encaminados a resolver los conflictos de concurrencia, concretamente en el art. 10, que lleva por título concurrencia de convenios ⁷⁹, y en el art. 27, que establece un régimen especial en materia de formación profesional.

⁷⁹ «Concurrencia de Convenios.— Lo pactado en materia de clasificación profesional en los Convenios colectivos de ámbito sectorial vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, no se verá afectado por lo dispuesto en este Acuerdo salvo pacto en contrario, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en este Acuerdo sobre clasificación profesional será de aplicación en aquellos Convenios colectivos cuya clasificación profesional se hubiese efectuado en función de lo contemplado en la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de la Hostelería, o bien se remitan a ella.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en esta materia en el artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las materias reguladas en el presente Acuerdo no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores».

El art. 10 ALEH declara, en primer lugar, que «en esta materia» —entendemos que la concurrencia— se estará a lo dispuesto en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, pero a continuación el mismo precepto *in fine* declara que las materias en él reguladas —régimen disciplinario, clasificación profesional, formación profesional y solución extrajudicial de conflictos de trabajo— no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores. Todo lo cual encierra una cierta contradicción si se atiende a la nueva regulación de la concurrencia contenida en el art. 84 ET.

El art. 84 ET, recordémoslo, sigue estableciendo tras la reforma de 1994 que 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 segundo del art. 83. No obstante, tras la reforma de 1994 se añade «y salvo lo previsto en el párrafo siguiente». Dicho párrafo regula una nueva posibilidad de excepcionar la prohibición de concurrencia descrita en el párrafo primero: «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 a 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». De esta forma el artículo 84.2 ET abre la concurrencia entre el convenio de ámbito superior anterior y el de ámbito inferior posterior, señalando cual es la regla para resolverla: la preferencia del convenio posterior e inferior.

Por ello, parece lo más razonable entender que lo que el art. 10 ALEH quiere decir es que las materias en él reguladas no podrán negociarse en ámbitos inferiores, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 84 ET. Al mismo tiempo que regula determinadas materias, el ALEH prohíbe que se negocien de nuevo en ámbitos inferiores, a salvo que se trate de unidades de negociación supraempresariales que establezcan un régimen distinto sobre materias no contempladas en el art. 84.3 ET. La revisión del régimen clasificatorio y disciplinario queda excluida para cualquier nivel inferior, mientras que la solución extrajudicial de conflictos laborales y la formación profesional sólo para aquellas unidades de negociación que no reúnan los requisitos del artículo 84.2 ET.

Con anterioridad, el mismo art. 10 ALEH dispone también que lo pactado en materia de clasificación profesional en los convenios colectivos de ámbito sectorial vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, no se verá afectado por lo dispuesto en este Acuerdo salvo pacto en contrario, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 84 ET. Dicho con otras palabras, los convenios colectivos sectoriales aprobados antes de la entrada en vigor del Acuerdo, al suscribirse bajo el imperio de la regla de no afectación, quedan protegidos a lo largo de todo el período de su vigencia. De suerte que sólo se aplicará la nueva clasificación profesional si ésta es la voluntad de la Comisión negociadora de la unidad inferior ⁸⁰.

Mayor crítica merece la particular regla de concurrencia incorporada al art. 23 del ALEH por el Acuerdo de la Comisión Paritaria de 9 de abril de 1997. Frente a la regla contenida en el art. 10 ALEH, que establece la prohibición de negociar la formación profesional en ámbitos inferiores, salvo que se trate de unidades de negociación en los términos del art. 84 ET, el art. 23 atribuye al Acuerdo la competencia exclusiva y excluyente en la regulación de la formación profesional en todos los casos, de modo que las situaciones concurrenciales «con otros instrumentos contractuales de distinto ámbito que estén en vigor o que puedan negociarse en el futuro se resolverá reconociendo a aquel preferencia aplicativa durante toda su vigencia».

El problema reside en que este intento de impedir que se negocien de nuevo estas materias en los niveles inferiores pugna directamente con lo establecido en el artículo 84.2 ET, que otorga a los sujetos negociadores de ámbitos supraempresariales inferiores, siempre que reúnan los requisitos exigidos, la posibilidad de contradecir lo dispuesto en los convenios colectivos de ámbito superior. Y ello, declara el primer inciso del art. 84.2 «en todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior...». El segundo párrafo del art. 84 ET declara una posibilidad de afectación que goza de prioridad no sólo respecto de las reglas derivadas de la prohibición general de concurrencia entre convenios, sino también respecto de las estable-

⁸⁰ Regla de intangibilidad o no afectación que, no obstante, la Disposición Final matiza respecto de los convenios colectivos que se remiten —en materia de clasificación profesional o cualquier otra— a la extinta Ordenanza Laboral, disponiendo que en adelante la remisión se entenderá hecha al ALEH.

cidas por la autonomía colectiva ex artículo 83.2 del Estatuto. Los acuerdos y convenios del artículo 83.2 —y por ende, el ALEH— pueden ser ignorados por los convenios del artículo 84 ET, de forma que estos se convierten respecto de aquellos en normas dispositivas.

De tal vulneración no puede deducirse la nulidad total de la cláusula, puesto que continuará siendo operativa en aquellas unidades inferiores de negociación que no cumplan los requisitos exigidos por el art. 84.2 ET. Pero sí será ineficaz en relación con aquellos ámbitos supraempresariales inferiores al convenio marco cuyos sujetos cumplan con las exigencias del mencionado precepto estatutario. Respecto de estas instancias únicamente cabe esperar que opten en uso de su libertad negociadora por seguir la disciplina normativa prevista por el convenio marco, renunciando a la materialización de la posibilidad abierta en el art. 84.2 ET ⁸¹.

21.1.2.3. El reparto material

Para finalizar el análisis de las normas estructuradoras de la negociación colectiva contenidas en el ALEH, hay que señalar que dicho convenio efectúa, en tercer lugar, un reparto material. El ALEH pertenece a ese grupo de convenios colectivos que tratan de ordenar la estructura del sector mediante la especificación de las materias cuya negociación queda excluida de los ámbitos inferiores de negociación. El ALEH no realiza un reparto completo y circunstanciado de materias por niveles, señalando cuáles corresponde negociar al nivel estatal, cuáles a los niveles inferiores y cuáles, en su caso, son compartidas, sino que por el contrario, se limita a regular una serie de materias, respecto de las que se reserva la competencia reguladora, y excluye su negociación en ámbitos inferiores. En concreto:

- El régimen disciplinario, que se articula a partir de la regulación de las faltas laborales mediante un criterio graduarista que parte de la tipificación de las faltas en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascen-

⁸¹ Así, por ejemplo, el CC de La Rioja (Hostelería) (BOLR 8-9-2001), que asume íntegramente el contenido de los artículos 21 a 34 del ALEH en su Cláusula Adicional Cuarta.

dencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social. Se completa mediante el establecimiento de las sanciones correspondientes, atendiendo a la graduación de las faltas y utilizando los medios sancionadores típicos. El ALEH regula también el procedimiento sancionador, aunque sin grandes novedades, amplía la garantía estatutaria de comunicación escrita a todas las faltas, incluidas las leves, y se remite para los representantes de los trabajadores a lo dispuesto en el art. 64.1 ET y en el art. 10.3.3 de la LOLS. Por último reproduce los plazos de prescripción establecidos en el art. 60.2 del ET.

- La solución extrajudicial de conflictos laborales es otra de las materias que se regulan en el ALEH. La partes firmantes muestran su adhesión plena al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante ASEC) y sujetándose, además, a los órganos de mediación y arbitraje establecidos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Cabe recordar que merced al art. 3.3 del ASEC, la aplicabilidad del mismo en cada uno de los sectores o empresas afectados se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones representativas con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad. Mientras que el art. 4.2.a) del reglamento de aplicación del ASEC incluye como uno de los instrumentos del mismo el «Acuerdo sobre materias concretas: Al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente».
- La formación profesional también se regula en el ALEH y más concretamente: los planes de formación, de empresa y agrupados, y su tramitación, los permisos individuales de formación, las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, la composición de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, las reglas para adoptar validamente los acuerdos así como sus funciones, las infracciones y sanciones y las incompatibilidades de finan-

ciación. Una regulación que no difiere sustancialmente de la contenida en el ANFC ⁸².

- La clasificación o encuadramiento profesional, mediante un sistema más flexible que el contenido en la derogada Ordenanza Laboral. En el ALEH, anticipándose a los criterios contenidos en el AINC, la clasificación profesional se basa en la integración en el grupo profesional ⁸³ y la adscripción a un área funcional ⁸⁴. Pero además, frente a la tendencia de otros sectores a suprimir las categorías profesionales, el ALEH las mantiene para determinar dentro de cada área funcional el contenido de la prestación, las funciones a desempeñar (art. 18). De suerte que los trabajadores afectados por este Acuerdo quedarán encuadrados en una determinada área funcional, serán clasificados en un grupo profesional y se les asignará una determinada categoría profesional.

Pero, además, al objeto de propiciar una mejor adaptación del nuevo sistema de clasificación profesional, el art. 12 del ALEH encomienda a la Comisión Paritaria la elaboración y aprobación de tablas de correspondencia de las antiguas categorías profesionales con los actuales grupos profesionales, que quedarán incorporados al ALEH. Encargo que vino a cumplir la Comisión Paritaria en reunión de 9 de abril de 1997, en la que se aprobó el cuadro de correspondencia de las categorías profesionales contempladas en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería a los grupos profesionales del Acuerdo Laboral (BOE 3-6-1997). Pero donde, además, se establece que la adaptación de aquellas denominaciones categoriales propias del convenio colectivo de ámbito inferior que no se correspondan con ninguna de la extinta Ordenanza Laboral, se realizará directamente por los negociadores de aquellas unidades, valiéndose para ello de la referencia que constituyen las tareas marcadas en el

⁸² Véase in extenso AA.VV., *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*, MTAS, 1999, Madrid, págs. 217 y ss.

⁸³ Los grupos profesionales, integrados en las distintas áreas funcionales, agrupan las categorías profesionales en que concurren idénticos factores de encuadramiento, es decir, «autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad» (art. 13).

⁸⁴ Las áreas funcionales, cinco en total, agrupan conjuntos de actividades profesionales que tienen una base o contenido profesional homogéneo (art. 15), pero no tienen eficacia alguna a efectos de la movilidad funcional (art. 14).

art. 18 ALEH y de los factores de encuadramiento del art. 13 ALEH. Es decir, cuando se trate de categorías no contempladas en la Ordenanza laboral, el Acuerdo se remite a los convenios colectivos de ámbito inferior para efectuar las adaptaciones necesarias, pero indica cuáles son los parámetros de referencia: las funciones básicas que definen las nuevas categorías en el ALEH y los factores de encuadramiento profesional contenidos en el ALEH. En fin, el Acta de la Comisión se remite también a la negociación colectiva de ámbito inferior en orden a lograr la necesaria homogeneidad de las denominadas categorías salariales que componen las tablas salariales.

Por último, dentro del capítulo sobre clasificación profesional, el ALEH regula la movilidad funcional, pero lo hace de forma sumaria, remitiéndose al régimen legal. De hecho, en el Preámbulo del ALEH no se señala como una de las materias que en el mismo se tratan. El ALEH únicamente establece que el trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación. Además de que —se dice— podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 ET.

En resumen puede afirmarse que la reserva al nivel estatal no cubre la totalidad de las materias que el apartado tercero del art. 84 ET contempla, ni responde al proyecto ordenador contenido en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997.

En relación al art. 84.3 ET podríamos decir que el ALEH ni contempla todas las materias en él enumerados, ni abarca sólo dichas materias. El ALEH se muestra incompleto respecto del conjunto de materias que conforme a la nueva regulación del art. 84.3 ET deberían negociarse preferentemente en el nivel estatal. En concreto, no se contiene referencia alguna al periodo de prueba, a la movilidad geográfica, a las normas mínimas en materia de seguridad e higiene ni a las modalidades de contratación. Pero al mismo tiempo, el ALEH va más allá del referido catalogo de materias del apartado tercero del art. 84 ET y regula la solución extrajudicial y la formación profesional. Materias respecto de las que, por tanto,

podrán establecerse regulaciones distintas en los niveles inferiores cuando se reúnan los requisitos establecidos en el art. 84.2 ET.

Pero más lejos aun se encuentra el ALEH del proyecto ampliatorio contenido en el AINC, que, recordémoslo, recomienda abordar en «un posible convenio colectivo nacional de rama de actividad» al margen de las materias del art. 84 ET otras nuevas susceptibles de clasificarse en dos grandes grupos: las relativas a las relaciones individuales de trabajo y las reguladoras de las relaciones colectivas. Entre las primeras se encuentran la formación profesional, la estructura salarial, la jornada y los poderes empresariales. Mientras que entre las segundas se encuentran la delimitación precisa del ámbito funcional de los convenios colectivos —para evitar concurrencias innecesarias y sin que sea necesario reproducir el ámbito funcional de las viejas ordenanzas—, los derechos sindicales y el régimen de información y consulta en las relaciones laborales —al ámbito sectorial estatal le podría corresponder el papel de adaptación y reordenación de derechos, especialmente en materia de organización del trabajo y cambio de condiciones de contratación y contratación laboral—, y, en fin, la regulación de los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos colectivos.

21.2. Seguimiento de la Articulación Propuesta en el Sector

21.2.1. Correspondencia entre la estructura existente y la definida

La circunstancia de que el ALEH no contenga una definición de niveles completa y precisa —únicamente se veta la regulación de determinadas materias en los ámbitos inferiores— impide analizar —siguiendo la ficha técnica propuesta— el grado de correspondencia entre la estructura existente y la definida.

Sentado lo anterior, el sector de la hostelería acusa, como se ha señalado, una considerable estabilidad en sus estructuras de negociación⁸⁵. Existe un convenio colectivo nacional de sector típico, que ha contribuido al desplazamiento de la vieja Ordenanza Laboral de la Industria Hostelera de 1974, pero que sólo contempla una parte de las materias reguladas por aquella fuente de regulación reglamentaria sectorial.

⁸⁵ AA.VV., *La negociación...*, op. cit., pág. 22.

En cambio, asistimos a un modelo de negociación colectiva esencialmente provincial. Ha sido y sigue siendo el ámbito provincial el más importante para regular este sector. Los convenios colectivos mas numerosos son de ámbito provincial: Convenio Colectivo de Alava (BOTH 13-8-1999); Convenio Colectivo de Albacete (BOP 7-7-2000); Convenio Colectivo de Alicante (BOP 8-8-2000); Convenio Colectivo de Avila (BOP 11-2-2000); Convenio Colectivo de Badajoz (DOE 13-1-2000); Convenio Colectivo de Burgos (BOP 18-8-1999); Convenio Colectivo de Cáceres (DOE 16-9-2000); Convenio Colectivo de Cádiz (BOP 21-6-2000); Convenio Colectivo de Castellón (BOP 4-8-1998); Convenio Colectivo de Ceuta (BOCCE 21-7-2000); Convenio Colectivo de Ciudad Real (BOP 28-6-1999); Convenio Colectivo de Córdoba (BOP 10-6-2000); Convenio Colectivo de Cuenca (BOP 20-8-1999); Convenio Colectivo de Granada (BOP 18-11-1995); Convenio Colectivo de Guadalajara (BOP 25-6-1999); Convenio Colectivo de Guipúzcoa (BOP 1-8-2000); Convenio Colectivo de Huelva (BOP 23-2-1999); Convenio Colectivo de Huesca (BOP 23-2-2000); Convenio Colectivo de Jaén (BOP 25-8-1999); Convenio Colectivo de Málaga (BOP 20-8-1999); Convenio Colectivo de Melilla (BOME 29-6-2000); Convenio Colectivo de Orense (BOP 3-6-2000); Convenio Colectivo de Palencia (BOP 25-1-1999); Convenio Colectivo de Salamanca (BOP 25-9-1998); Convenio Colectivo de Santa cruz de Tenerife (BOP 22-1-2001); Convenio Colectivo de Segovia (BOP 26-4-2000); Convenio Colectivo de Sevilla (BOP 1-7-2000); Convenio Colectivo de Soria (BOP 26-5-2000); Convenio Colectivo de Toledo (BOP 1-6-2000); Convenio Colectivo de Teruel (BOP 24-11-1998); Convenio Colectivo de Valladolid (BOP 24-8-2000); Convenio Colectivo de Vizcaya (BOP 5-9-2000); Convenio Colectivo de Zamora (BOP 28-4-1999); Convenio Colectivo de Zaragoza (BOP 19-3-1998).

En tercer lugar, hay que destacar la practica inexistencia de un nivel peculiar como el de Comunidad Autónoma. Ciertamente hay convenios colectivos que figuran como de Comunidad Autónoma, pero en realidad son casi todos uniprovinciales, y su ámbito de aplicación territorial es coincidente con el de los convenios colectivos provinciales a los que en su día sustituyeron: Asturias (BOPA 29-8-1998), Baleares (BOCAIB 3-8-1999), Cantabria (BOC 21-6-1999), La Rioja (Restauración) (BOLR 30-3-2001), La Rioja (Hostelería) (BOLR 8-9-2001), Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999),

Madrid (Hostelería) (BOCM 1-7-1999), Murcia y Navarra (BON 26-1-2000). Existen algunos convenios colectivos provinciales en que se manifiesta la voluntad y el compromiso de las partes de elaborar un convenio colectivo de ámbito autonómico. En concreto, las partes firmantes del Convenio Colectivo de Huesca (BOP 23-2-2000) se comprometen a participar en las conversaciones para establecer los criterios del primer Convenio Regional de Aragón de Hostelería (Disposición Final Cuarta). En el Convenio Colectivo de Castellón (BOP 14-8-2001) las partes firmantes declaran que podrán adherirse a los convenios de ámbito superior, tanto de la Comunidad Valenciana como estatal en el supuesto de que llegasen a formalizarse (art. 35). Mientras que en el Convenio Colectivo de Burgos (BOP 18-8-1999) se prevé que si durante la vigencia del mismo se suscribieran nuevos acuerdos regionales dará a éste mayor rango jerárquico que a la Ordenanza Laboral, que se mantiene como derecho supletorio (art. 9). Pero lo cierto es que el único convenio colectivo sectorial de Comunidad Autónoma pluriprovincial negociado hasta ahora es el de Cataluña.(DOGC 21-9-2001).

En conclusión, derogada la Ordenanza y habida cuenta de la limitada regulación contenida en el ALEH, el mayor peso de la negociación colectiva ha recaído en este sector sobre el nivel provincial. Los convenios colectivos provinciales han dejado de ser un apéndice de la ordenanza laboral, para convertirse en el soporte principal de la negociación colectiva en el sector de la Hostelería, mientras que el convenio colectivo nacional ocupa un papel menos relevante que la extinta Ordenanza laboral o que el que le permite el art. 84.3 ET o le reclama el AINC y el nivel de Comunidad Autónoma resulta prácticamente anecdótico.

21.2.2. *Asunción de las reglas de solución de conflictos y de complementariedad*

En segundo lugar, respecto de la asunción de las reglas de solución de conflictos y de complementariedad hay que recordar que en el ALEH no se contiene regla alguna sobre solución de conflictos o de complementariedad más allá de la reserva de determinadas materias para el acuerdo estatal y de la remisión al régimen legal establecido por el art. 84 ET. Por lo que únicamente cabe analizar el régimen articulador contenido en los convenios colectivos provinciales (o de comunidad autónoma) en sus relaciones con los acuer-

dos o convenios de ámbito superior (básicamente estatal) e inferior (acuerdos o convenios de empresa).

La mayoría de los convenios colectivos provinciales (o de comunidad autónoma) contiene una cláusula que regula su articulación con el Acuerdo Estatal, mientras que son escasas las cláusulas que se dedican en los convenios colectivos provinciales a la prelación de normas con los convenios o acuerdos de empresa. Pero vayamos por partes.

Respecto de su articulación con los convenios que se negocien en los niveles superiores no existe una posición única, aunque sin duda la que predomina es la que considera norma supletoria el Acuerdo estatal. La mayoría de los convenios colectivos, aun reproduciendo el articulado del acuerdo estatal, optan, sin embargo, por establecer una cláusula en la que se dispone el carácter supletorio del ALEH⁸⁶. Así, por ejemplo:

- Convenio Colectivo de Asturias (BOPA 29-8-2001), Art. 7.º Normas complementarias.— En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y en las demás disposiciones que regulan la relación laboral.
- Convenio Colectivo de Baleares (BOCAIB 3-8-1999), Disposición Final Primera Normativa supletoria.— Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Conve-

⁸⁶ Convenio Colectivo de Asturias (BOPA 29-8-2001), Art. 7.º; Convenio Colectivo de Baleares (BOCAIB 3-8-1999), Disposición Final Primera; Convenio Colectivo de Cantabria (BOC 21-6-1999), Disposición Adicional Cuarta; Convenio Colectivo de La Rioja (Restauración) (BOLR 12-3-2000), Disposición Complementaria; Convenio Colectivo de Melilla (BOME 29-6-2000), art. 5; Convenio Colectivo de Alicante (BOP 8-8-2000), Disposición Final Segunda; Convenio Colectivo de Ceuta (BOCCE 21-7-2000), art. 35; Convenio Colectivo de Badajoz (DOE 13-1-2000), art. 45; Convenio Colectivo de Cáceres (DOE 16-9-2000), art. 21; Convenio Colectivo de Castellón (BOP 4-8-1998), art. 35; Convenio Colectivo de Ciudad Real (BOP 28-6-1999), art. 45; Convenio Colectivo de Córdoba (BOP 10-6-2000), art. 7; Convenio Colectivo de Cuenca (BOP 20-8-1999), Disposición Adicional; Convenio Colectivo de Huesca (BOP 23-2-2000), Disposición Final Segunda; Convenio Colectivo de Orense (BOP 3-6-2000), Disposición Adicional Tercera; Convenio Colectivo de Palencia (BOP 25-1-1999), Disposición Final Primera; Convenio Colectivo de Sevilla (BOP 1-7-2000), Disposición Final; Convenio Colectivo de Teruel (BOP 24-11-1998), Disposición Adicional Segunda; Convenio Colectivo de Vizcaya (BOP 5-9-2000), Disposición Final Primera; Convenio Colectivo de Zaragoza (BOP 19-3-1998), Disposición Adicional Tercera.

nio se aplicará lo dispuesto en la Ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma. Asimismo será de aplicación al ámbito del presente Convenio el Acuerdo sectorial de Ambito Estatal para el sector de Hostelería de 13 de junio de 1996.

- Convenio Colectivo de Cantabria (BOC 21-6-1999), Disposición Adicional Cuarta.— (...) En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico Laboral y al acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

Unos pocos convenios colectivos provinciales se remiten en lo no regulado a la vez al ALEH y a la derogada Ordenanza Laboral:

- Convenio Colectivo de Albacete (BOP 7-7-2000), art. 6: «Derecho supletorio.— En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o convencionales, así como el Acuerdo laboral de Ambito Estatal para el Sector de Hostelería y la Ordenanza Laboral en las materias no reguladas en aquél».
- Convenio Colectivo de Burgos (BOP 18-8-1999), art. 9: «Legislación general.— En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo estatal del sector de la Hostelería, ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería y demás disposiciones generales en vigor. Derogada que ha sido la Ordenanza del sector se pacta la cualidad de la misma como derecho supletorio durante el plazo máximo de vigencia del presente Convenio. Asimismo si durante la vigencia del presente Convenio se suscribieran nuevos acuerdos estatales o regionales del sector se darán a éstos un mayor rango jerárquico que a la citada Ordenanza».

Algún convenio colectivo se opone abiertamente el sistema de articulación contenido en el ALEH, y declara su carácter preferente frente a cualquier otra regulación:

- Convenio Colectivo de Cataluña (DOGC 21-9-2001), Art. 6.º Prelación de normas y derecho supletorio.— Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma

preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería firmado en Madrid el 18 de julio de 2001, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Y sólo un convenio colectivo se refiere a los acuerdos sectoriales estatales que en el futuro puedan negociarse, mostrando su predisposición a ceder cuotas de soberanía normativa:

- Convenio Colectivo de Alicante (BOP 8-8-2000), Disposición Adicional Octava: «Acuerdos estatales sectoriales.— Si durante la vigencia del Convenio se alcanzaran acuerdos en el ámbito nacional que fueran incorporados al texto articulado del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de 13 de junio de 1996, o aquél al que sustituya, éstos serán de aplicación inmediata y la Comisión paritaria queda facultada para adaptar lo establecido en el presente Convenio a lo dispuesto de dichos acuerdos y para adoptar cuantas acciones considere necesarias a efectos de registro y publicación de las modificaciones efectuadas.»

Mientras que otros convenios colectivos se refieren a los acuerdos que a nivel interconfederal se puedan celebrar:

- Convenio Colectivo de Baleares (BOCAIB 3-8-1999), Disposición Transitoria Primera. «Acuerdos interconfederales.— Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos a nivel interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.»
- Convenio Colectivo de Alicante (BOP 8-8-2000), Disposición Adicional Novena: «Acuerdos Interconfederales.— Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzaran acuerdos a nivel interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria

para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.»

Y algún convenio colectivo, por último, no contiene referencia alguna al ALEH:

- Convenio Colectivo de Guipúzcoa (BOP 1-8-2000), Disposición Adicional Séptima: «Referencia a normas.— Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo Básico, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical».

Por otro lado, como se indicaba, son escasos los convenios colectivos de provincia que incluyen cláusulas sobre articulación de las negociaciones con los convenios sectoriales de ámbito inferior o de empresa. Tan sólo en cuatro convenios colectivos —Baleares, Cantabria, Toledo y Guipúzcoa— se prevé que la regulación sectorial provincial cuente con la existencia de convenios o formas de negociación en otros niveles. Y todos ellos menos uno se constituyen como derecho imperativo de mínimos, de suerte que las materias en ellos regulados no podrán ser negociadas de nuevo en ámbitos inferiores si no es para mejorar:

- Convenio Colectivo de Baleares (BOCAIB 3-8-1999), art. 4.4: «Concurrencia de Convenios. El régimen retributivo y de jornada laboral establecido se reconocen como derechos indisponibles, por lo que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos de negociación inferiores al del presente Convenio, que suponga una menor retribución en proporción a la jornada anual pactada, por lo que, en caso de controversia, la misma se resolverá mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y computo anual.»
- Convenio Colectivo de Cantabria (BOC 21-6-1999), Disposición Adicional Tercera: «La totalidad del articulado del presente Convenio, no puede ser afectado por otros acuerdos de ámbito inferior, a no ser que éstos establezcan condiciones más beneficiosas».
- Convenio Colectivo de Toledo (BOP 1-6-2000), art. 1: «Ámbito funcional.— (...) En todos los Convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial se-

rán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer otras mejoras; todo ello sin perjuicio de acogerse a la cláusula de descuelgue contenida en el artículo 46 del presente Convenio colectivo».

Y sólo el convenio colectivo de Guipúzcoa establece un régimen distinto:

- Convenio Colectivo de Guipúzcoa (BOP 1-8-2000), art. 5: «Efectos.— El presente Convenio Colectivo Básico tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las Empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito funcional, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los Trabajadores y, sin perjuicio de poder realizarse convenios y pactos de Empresa.»

A modo de conclusión, la casi totalidad de las cláusulas sobre concurrencia de los convenios colectivos provinciales muestran su plena adhesión al ALEH, declarándolo derecho supletorio, mientras que, sólo una mínima parte regulan la concurrencia con los convenios negociados en ámbitos inferiores, estableciendo el principio de suplementariedad.

21.2.3. *Seguimiento del reparto material efectuado*

En fin, queda observar si los niveles inferiores observan el reparto material efectuado o si, por el contrario, abordan materias que merced al reparto expuesto no les correspondería negociar.

Cabe recordar que la regulación contenida en el ALEH y la regla de prohibición de concurrencia contenida en el artículo 10, último párrafo, impide que durante la vigencia del Acuerdo se puedan negociar el régimen disciplinario y la clasificación profesional en ámbitos inferiores. Un mandato que el artículo 24 reproduce respecto de la materia formación profesional, pero que, por las razones anteriormente apuntadas, no resulta igualmente eficaz. Respecto de esta condición de trabajo los sujetos negociadores de ámbitos supraempresariales pueden establecer un régimen distinto al contenido en el convenio estatal, y sólo cabe esperar una cierta autodisciplina por parte de los sujetos pertenecientes a las organizaciones firmantes del ALEH. Por último, en materia de solución extrajudicial, en el art.

20 del ALEH se expresa que las partes firmantes acuerdan sujetarse a los órganos de mediación y arbitraje del Servicio Confederal de Mediación y Arbitraje sin perjuicio de lo establecido en el art. 5.2 del ASEC, que convierte en regulación supletoria lo anterior cuando haya un acuerdo expreso para someter los conflictos a los órganos de mediación y arbitraje establecidos para el ámbito de la comunidad autónoma.

- a) En el régimen disciplinario, salvo algunos convenios colectivos provinciales que no contienen referencia alguna al tema, la gran mayoría muestran su total adhesión a los dictados contenidos en el ALEH.

Una parte de estos convenios colectivos se remite específicamente a la regulación sobre el régimen disciplinario contenida en el ALEH⁸⁷. Entre otros:

- Convenio Colectivo de Alava (BOTH A 13-8-1999), Art. 42. Régimen disciplinario.— La Dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidas en el capítulo V del Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el sector de Hostelería. Las modificaciones que sobre esta materia pudieran producirse en el proceso de negociación en el ámbito estatal, se darán por incorporadas en este artículo, resultando por tanto de aplicación en el ámbito de este Convenio.
- Convenio Colectivo de Cáceres (DOE 16-9-2000), Art. 32. Faltas y sanciones.— En esta materia será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de fecha 28 de mayo de 1996.
- Convenio Colectivo de Jaén (BOP 25-8-1999), Disposición Adicional Primera. Unica.— En cuanto a materia de clasificación profesional, régimen disciplinario y formación profesional será de aplicación lo dispuesto por Resolución de 24 de junio de 1996 (Boletín Oficial del Estado

⁸⁷ Convenio Colectivo de Alava (BOTH A 13-8-1999), art. 42; Convenio Colectivo de Cáceres (DOE 16-9-2000), art. 32.; Convenio Colectivo de Jaén (BOP 25-8-1999), Disposición Adicional Primera.; Convenio Colectivo de Toledo (BOP 1-6-2000), art. 47; Convenio Colectivo de Vizcaya (BOP 5-9-2000), art. 32; Convenio Colectivo de Zaragoza (BOP 19-3-1998), art. 49.

de 2 de agosto de 1996), por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería y la resolución de 12 de mayo de 1997 (Boletín Oficial del Estado de 3 de junio de 1997), de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el cuadro de correspondencias de las categorías profesionales contempladas en la extinta Ordenanza Laboral a los grupos profesionales del Acuerdo Laboral Estatal, la sustitución de los artículos 22 a 34 del Acuerdo Laboral que supone la inserción en el mismo del segundo Acuerdo Estatal de Formación Continua en el sector de Hostelería y la clasificación profesional de las categorías específicas de «catering». La equiparación de niveles salariales a las distintas categorías se resume en el anexo número II del presente Convenio. Con motivo de simplificación, en algunos casos se engloban varias categorías profesionales de la extinta Ordenanza en una sola categoría, por ello los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio disfrutaran de un nivel salarial superior al que se recoja en la nueva denominación de categoría, consolidará el mismo.

Otro grupo de convenios, el más numeroso, declara con carácter general la aplicación supletoria del ALEH en las cuestiones en ellos no contempladas y, por lo tanto, también en esta materia ⁸⁸. Entre otros:

- Convenio Colectivo de Albacete (BOP 7-7-2000): Art. 6.º Derecho supletorio.— En lo no previsto en este Convenio

⁸⁸ Convenio Colectivo de Baleares (BOCAIB 3-8-1999), Disposición Final Primera; Convenio Colectivo de Cantabria (BOC 21-6-1999), Disposición Adicional Cuarta, Convenio Colectivo de Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999), Disposición Final Primera, Convenio Colectivo de Melilla (BOME 29-6-2000), art. 5; Convenio Colectivo de Albacete (BOP 7-7-2000): Art. 6.; Convenio Colectivo de Alicante (BOP 8-8-2000), Disposición Final Segunda; Convenio Colectivo de Badajoz (DOE 13-1-2000), art. 45; Convenio Colectivo de Castellón (BOP 4-8-1998), art. 35, Convenio Colectivo de Ciudad Real (BOP 28-6-1999), art. 45; Convenio Colectivo de Córdoba (BOP 10-6-2000), art. 7; Convenio Colectivo de Cuenca (BOP 20-8-1999), Disposición Adicional, Convenio Colectivo de Huelva (BOP 23-2-1999), Disposición Final Primera; Convenio Colectivo de Orense (BOP 3-6-2000), Disposición Adicional Tercera; Convenio Colectivo de Palencia (BOP 25-1-1999), Disposición Final Primera; Convenio Colectivo de Santa Cruz de Tenerife (BOP 17-3-1999), art. 6; Convenio Colectivo de Sevilla (BOP 1-7-2000), Disposición Final; Convenio Colectivo de Teruel (BOP 24-11-1998), Disposición Adicional Segunda.

se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o convencionales de aplicación, así como el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y la Ordenanza Laboral en las materias no reguladas por aquél.

- Convenio Colectivo de Alicante (BOP 8-8-2000), Disposición Final Segunda. Derecho supletorio.— Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma. Asimismo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio el Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) de 13 de junio de 1996 (BOE del 2 de agosto).
- Convenio Colectivo de Badajoz (DOE 13-1-2000), Art. 45. Legislación supletoria.— En lo no previsto en este Convenio se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

En otros convenios colectivos se opta por reproducir directamente el contenido del Acuerdo: Convenio Colectivo de Asturias (BOPA 8-8-1998), Capítulo VI, Convenio Colectivo de Ceuta (BOCCE 21-7-2000), Título VIII, Convenio Colectivo de Ávila (BOP 11-2-2000), Anexo IV, Convenio Colectivo de Segovia (BOP 26-4-2000), art. 46 y Convenio Colectivo de Valladolid (BOP 24-8-2000), Capítulo VII.

Y solo un convenio colectivo, el de Guipúzcoa (BOP 24-8-2000), se aparta del ALEH y establece un régimen disciplinario diferente, al tipificar de forma diversa las conductas infractoras y valorar con distinta calificación la gravedad de las faltas. En concreto, las faltas de asistencia, la falta de aseo, el abandono de trabajo o terminación anticipada sin causa justificada, no atender al público con la corrección y diligencia debida, la embriaguez y el uso de drogas durante el servicio, reciben un tratamiento diverso en una y otra norma. Además de que el Convenio Colectivo de Guipúzcoa contempla como posible sanción por falta muy grave el traslado forzoso del servicio a distinta localidad.

Esta diferencia no debería producir mayor problema si se atiende a la circunstancia de que el Convenio Colectivo de Guipúzcoa se encontraba vigente a la entrada en vigor del ALEH —inicia sus efectos el 1 de agosto de 1993— y a la regla *prior in tempore* que

establece el art. 84 ET. El régimen disciplinario contenido en el Convenio Colectivo de Guipúzcoa seguirá aplicándose hasta que el citado convenio deje de estar en vigor, momento en el que se verá sustituido por el ALEH. Pero en realidad tal planteamiento y, por ende, el resultado se ve defraudado desde el momento en que el Convenio Colectivo de Guipúzcoa establece un sistema de revisión que prácticamente blinda esa unidad negocial.

El art. 4 del Convenio Colectivo de Guipúzcoa (BOP 1-8-2000), que regula el ámbito temporal, declara: «El presente Convenio Colectivo Básico tiene un vigencia indeterminada, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta, iniciando sus efectos el 1 de agosto de 1993». La Disposición Adicional Quinta determina que «cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales, legitimadas para negociar, podrán denunciar el Convenio Colectivo Básico cada cinco años. La denuncia deberá hacerse como mínimo con un preaviso de 90 días a la fecha de la finalización de cada tramo quinquenal, siempre que en ese momento no se esté revisando alguna materia del Convenio de acuerdo con la Disposición Adicional Cuarta». Mientras que la Disposición Adicional Cuarta se establece un detallado procedimiento de revisión. En definitiva, se constituye un sistema compuesto de denuncia y revisión que, como se ha señalado, hace ese ámbito de negociación prácticamente refractario a la preferencia legal por un sistema centralizado para determinadas materias⁸⁹. De suerte que sólo se aplicará el régimen profesional del ALEH en el supuesto improbable de que se denuncie el convenio —en cuyo caso habrá de constar el momento en que pierde vigencia, puesto que el límite quinquenal es simplemente a efectos de ejercitar la denuncia—, o se revise para incorporarla, la cual cosa no parece ser hasta el momento la voluntad negocial de la Comisión Negociadora⁹⁰.

- b) En cuanto a la regulación de los sistemas de clasificación profesional, la practica totalidad de los convenios de ámbi-

⁸⁹ AA.VV., *La negociación...*, op. cit., pág. 88.

⁹⁰ Cabe recordar que la Comisión Negociadora ya presentó a registro el día 6 de mayo de 1997 un texto refundido en el que se incluían una serie de modificaciones y más cercanamente el 27 de junio de 2000 se presentó a registro el texto refundido actual del citado Convenio, tras haber modificado e incluido determinadas cláusulas, sin que en ningún caso se haya revisado el sistema de encuadramiento profesional.

to inferior se remiten, de una forma u otra, al régimen establecido en esta materia por el ALEH.

Numerosos convenios colectivos se remiten expresamente para la regulación de esta materia al ALEH⁹¹. Así, por ejemplo:

- Convenio Colectivo de Cantabria (BOC 21-6-1999), Art. 12. Areas funcionales, clasificación profesional y definición de categorías.— Se estará a lo dispuesto en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería. Los trabajadores, a efectos de retribución, se regirán por los niveles retributivos comprendidos en el anexo I.
- Convenio Colectivo de Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999), Art. 23. Clasificación profesional y movilidad funcional.— Para la clasificación profesional y movilidad funcional será de aplicación el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (Boletín Oficial del Estado 2 de agosto de 1996), así como las resoluciones de la Comisión paritaria del citado acuerdo.
- Convenio Colectivo de Alicante (BOP 8-8-2000), art. 16. Clasificación profesional.— La clasificación profesional de los trabajadores se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el capítulo segundo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), de fecha 13 de junio de 1996. A los trabajadores se les asignará alguna de las Categorías profesionales que se recogen en el anexo II del Convenio, quedando así clasificados en los Grupos profesionales previstos en el ALEH. Aquellos trabajadores que, durante tres años consecutivos y efectivos de trabajo en la misma empresa, con la categoría de

⁹¹ Convenio Colectivo de Cantabria (BOC 21-6-1999), Art. 12.; Convenio Colectivo de Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999), Art. 23, Convenio Colectivo de Navarra (BON 27-8-2001), art. 35; Convenio Colectivo de Alava (BOT-HA 13-8-1999), art. 22; Convenio Colectivo de Alicante (BOP 8-8-2000), art. 16; Convenio Colectivo de Avila (BOP 11-2-2000), Anexo II; Convenio Colectivo de Badajoz (DOE 13-1-2000), Anexo I; Convenio Colectivo de Huelva (BOP 23-2-1999), Disposición Final Primera; Convenio Colectivo de Jaén (BOP 25-8-1999), Disposición Adicional Primera; Convenio Colectivo de Segovia (BOP 26-4-2000), art. 46; Convenio Colectivo de Toledo (BOP 1-6-2000), art. 22; Convenio Colectivo de Vizcaya (BOP 5-9-2000), art. 33; Convenio Colectivo de Zaragoza (BOP 19-3-1998), art. 17.

Auxiliar de preparación/montador de catering, a partir del cuarto año pasarán automáticamente a percibir la retribución de la categoría de Preparador/montador de catering, sin perjuicio de que tengan que seguir realizando las mismas funciones.

Otros tantos convenios colectivos declaran simplemente la aplicación supletoria del ALEH en todo lo en ellos no contemplado, y, por ende, también respecto de esta materia que no abordan en su articulado⁹². Entre otros:

- Convenio Colectivo de Córdoba (BOP 10-6-2000), Art. 7.º Legislación subsidiaria.— El acuerdo laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería de 13 de junio de 1996 se aplicará respecto a todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo, si caducara dicho acuerdo estatal, seguirá siendo de aplicación como norma convencional a la que las partes se someten en tanto no sea sustituido por norma convencional de ámbito estatal.
- Convenio Colectivo de Orense (BOP 3-6-2000), Disposición Adicional Tercera. En todo lo no especificado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería firmado el 12 de junio de 1996, código de Convenio 9910365.
- Convenio Colectivo de Sevilla (BOP 1-7-2000), Disposición Final. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, y demás disposiciones vigentes de carácter general.

⁹² Convenio Colectivo de Baleares (BOCAIB 3-8-1999), Disposición Transitoria Segunda; Convenio Colectivo de Melilla (BOME 29-6-2000), art. 5; Convenio Colectivo de Albacete (BOP 7-7-2000), art. 6; Convenio Colectivo de Burgos (BOP 18-8-1999), art. 9; Convenio Colectivo de Cáceres (DOE 16-9-2000), art. 21; Convenio Colectivo de Castellón (BOP 4-8-1998), art. 35; Convenio Colectivo de Ciudad Real (BOP 28-6-1999), art. 45; Convenio Colectivo de Córdoba (BOP 10-6-2000), Art. 7; o Colectivo de Cuenca (BOP 20-8-1999), art. 45; Convenio Colectivo de Orense (BOP 3-6-2000), Disposición Adicional Tercera; Convenio Colectivo de Santa Cruz de Tenerife (BOP 17-3-1999), art. 6; Convenio Colectivo de Sevilla (BOP 1-7-2000), Disposición Final.

Algún convenio colectivo incluso reproduce el contenido del ALEH, como el Convenio Colectivo de Valladolid (BOP 24-8-2000)⁹³. Mientras que otros convenios colectivos han recepcionado las tablas del cuadro de correspondencia entre las categorías profesionales de la Ordenanza Laboral de Hostelería y los grupos profesionales del ALEH, y, en su caso, realizan las adaptaciones necesarias cuando se trata de categorías no contempladas en el derogado reglamento sectorial⁹⁴.

Sólo el Convenio Colectivo de Granada no aborda la cuestión (BOP 18-11-1995). Y únicamente dos, los Convenios Colectivos de Cataluña (DOGC 28-8-2001) y Guipúzcoa (BOP 24-8-2000) tienen establecido un sistema de clasificación profesional propio. El Convenio Colectivo de Cataluña ha establecido un sistema de clasificación profesional basado en cinco grupos profesionales, cada uno de los cuales agrupa una serie de categorías profesionales, algunas de las cuales ya se contemplaban en la derogada Ordenanza Laboral mientras que otras son nuevas. Un sistema que no presenta grandes diferencias con el establecido por el ALEH, pero que en todo caso es diferente y, por lo tanto, debería resultar desplazado.

Por su parte, el Convenio Colectivo de Guipúzcoa (BOP 1-8-2000) regula la estructura profesional, agrupando las categorías profesionales, más numerosas que las previstas en el ALEH, en cinco grupos, que se corresponden con las áreas funcionales del ALEH. Pero a su vez el Grupo I se divide en cuatro subgrupos: A) Personal de recepción; B) Personal de Consejería; C) Personal de Administración y D) Personal Comercial. Mientras que en el Anexo XI se describen las funciones de las categorías profesionales, reproduciendo prácticamente la literalidad de la Ordenanza. Una regulación diferente de la contenida en el ALEH que puede perdurar en el tiempo, puesto que, como hemos señalado, este convenio establece un sistema de combinado de denuncia y revisión que prácticamente blindará este ámbito de negociación frente a una regulación al máximo nivel.

⁹³ Capítulo X.

⁹⁴ Entre otros: Convenio Colectivo de Álava (BOTH 13-8-1999); Convenio Colectivo de Albacete (BOP 7-7-2000), Convenio Colectivo de Castellón (BOP 4-8-1998); Convenio Colectivo de Cuenca (BOP 20-8-1999); Convenio Colectivo de Huesca (BOP 23-2-2000); Convenio Colectivo de Toledo (BOP 1-6-2000); Convenio Colectivo de Valladolid (BOP 24-8-2000); Convenio Colectivo de Vizcaya (BOP 5-9-2000).

- c) La formación profesional tiene un escaso desarrollo en la negociación colectiva de sector. La gran mayoría de los convenios colectivos se limita a adherirse al ALEH, encargando a la comisión paritaria la aplicación del mismo en el ámbito del convenio. Y sólo unos pocos contienen alguna previsión más, que declara el carácter obligatorio de los cursos de formación realizados en horario de trabajo ⁹⁵, fija una compensación económica para el supuesto de que la formación se realice fuera del horario laboral ⁹⁶, establece un tiempo determinado para la formación ⁹⁷, prevé que la realización de tales cursos se tomará en consideración para los ascensos ⁹⁸ o se remite a la negociación sectorial inferior y de empresa ⁹⁹.
- d) En fin, en cuanto a la solución extrajudicial de conflictos de trabajo, buena parte de los convenios colectivos sectoriales se adhieren expresamente, según su ubicación territorial a los diferentes procedimientos de solución de conflictos regulados en los acuerdos de ámbito autonómico. Muestran su adhesión al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, Tribunal Laboral de Cataluña, Tribunal Laboral de La Rioja, Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid, Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha, Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, Acuerdo de Solución de Conflictos de la Comunidad Valenciana, Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía, Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón y Acuerdo Interconfederal Gallego sobre procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

Finalmente, y sentado lo anterior, conviene reseñar también el escaso e irregular tratamiento regulador que en los convenios colectivos provinciales se hace de las materias que conforme al art. 84.3

⁹⁵ CC de Baleares (BOCAIB 3-8-1999).

⁹⁶ CC de Baleares (BOCAIB 3-8-1999).

⁹⁷ CC de Navarra (BON 26-1-1999).

⁹⁸ CC de Córdoba (BOP 23-2-1999).

⁹⁹ CC de Cataluña (DOGC 10-12-1998).

ET son de regulación preferente por el convenio colectivo nacional y que todavía no han sido abordadas al máximo nivel: periodo de prueba, modalidades de contratación, movilidad geográfica y normas básicas en materia de seguridad y salud.

- Así respecto del periodo de prueba, que es una de las materias en las que el legislador prevé una regulación preferente del nivel nacional, los convenios colectivos provinciales se limitan en casi todos los casos a reproducir el régimen legal de forma mas o menos incompleta y sin introducir novedad alguna. Únicamente hay algunos convenios colectivos que establecen unos tiempos de prueba distintos de los que prevé la ley, reduciéndolos ¹⁰⁰, y unos pocos también que especifican una duración distinta en atención al carácter temporal de la contratación ¹⁰¹. Y ello a pesar de que la negociación colectiva puede desempeñar un papel muy importante, desarrollando aquellos aspectos en los que la Ley le atribuye competencia directamente o complementando aquellos aspectos en los que la Ley no la contempla de manera expresa pero en los que resulta evidente que una intervención a este nivel contribuiría a definir los perfiles de esta figura.
- En el mismo sentido, los convenios colectivos provinciales —o de comunidad autónoma— de este sector dedican relativamente poca atención a las distintas modalidades de contratación. El contrato para obra o servicio determinado, a pesar del importante papel que puede desempeñar la negociación colectiva, no es objeto de una particular atención por parte de los convenios colectivos. Y sólo hay algún convenio colectivo que trata de delimitar la justificación causal de esta modalidad de contratación ¹⁰². Tampoco lo es el contrato eventual por circunstancias de la produc-

¹⁰⁰ CC de Asturias (BOPA 29-8-2001), CC de Melilla (BOME 29-6-2000), CC de Navarra (BON 26-1-1999), CC de Alava (BOTHA 13-8-1999), CC de Cádiz, CC de Córdoba (BOP 23-2-1999), CC de Huesca (BOP 23-2-2000), CC de Málaga, CC de Palencia (BOP 25-1-1999), CC de Santa Cruz de Tenerife (BOP 17-3-1999), CC de Segovia (BOP 26-4-2000) y CC de Zaragoza (BOP 19-3-1998).

¹⁰¹ CC de Asturias (BOPA 29-8-2001), CC de Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999), CC de Guipúzcoa (BOP 1-8-2000) y CC de Santa Cruz de Tenerife (BOP 17-3-1999).

¹⁰² Entre otros CC de Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999) y CC de Melilla (BOME 29-9-2000).

ción, tan sólo algunas cláusulas que amplían la duración máxima establecida por ley ¹⁰³, y más raramente algún convenio que integra el supuesto de hecho legal que justifica la celebración de esta modalidad ¹⁰⁴ o que procede a concretar el valor máximo de trabajadores en plantilla ¹⁰⁵. Mientras que respecto del contrato de interinidad, sólo algún convenio colectivo establece que los trabajadores contratados bajo esta modalidad pasarán a formar parte de la plantilla con carácter fijo cuando el trabajador al que sustituyen no se incorpore dentro del plazo legal establecido ¹⁰⁶.

Tampoco los contratos formativos son objeto de un tratamiento detallado y generalizado. Normalmente los convenios colectivos sólo se detienen en el aspecto retributivo, unas veces remitiéndose a las previsiones legales y otras mejorando esos mínimos. Sólo algunos convenios colectivos han procedido a excluir la contratación de trabajadores en formación (o aprendizaje) para determinadas categorías u oficios, con una evidente voluntad de evitar el fraude de ley ¹⁰⁷, o reducen el tiempo máximo por el que se puede realizar esta modalidad contractual ¹⁰⁸. Casi ninguna atención merece tampoco el aspecto estrictamente formativo, ya sea en orden a incrementar el tiempo mínimo que por ley debe dedicarse a la formación teórica o a distribuir el tiempo dedicado a la misma ¹⁰⁹, y sólo unos pocos convenios colectivos establecen una escala propia sobre el tope máximo de contratos para la formación a realizar ¹¹⁰ o revisan el número de trabajadores que puede tener asignado cada tutor ¹¹¹. Mientras que respecto del contrato de prácticas, al margen de los convenios colectivos que regulan el as-

¹⁰³ Aunque sin agotar la duración máxima prevista en la Ley, normalmente seis o nueve meses en un periodo de referencia de doce meses.

¹⁰⁴ CC de Toledo (BOP 1-6-2000), CC de Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999).

¹⁰⁵ CC de Navarra (BON 27-8-2001), CC de Guadalajara, CC de Málaga, CC de Melilla (BOME 29-9-2000) y CC de Sevilla (BOP1-7-2000).

¹⁰⁶ Entre otros CC de Badajoz (DOE 13-1-2000) y CC de Granada.

¹⁰⁷ C de Navarra (BON 26-1-1999), CC de Burgos (BOP 18-8-1999), CC de Córdoba (BOP 10-6-2000), CC de Málaga, CC de Melilla (BOME 29-9-2000) y CC de Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999).

¹⁰⁸ CC de Valladolid (BOP 24-8-2000).

¹⁰⁹ CC de Madrid (Hostelería) (BOCM 1-7-1999).

¹¹⁰ CC de Toledo (BOP 1-6-2000) y CC de Madrid (Hostelería) (BOCM 1-7-1999).

¹¹¹ CC de Córdoba (BOP 10-6-2000) y CC de Málaga.

pecto retributivo, sólo unas pocas cláusulas modifican la duración de esta modalidad contractual¹¹² o integran los puestos de trabajo objeto del contrato y las titulaciones requeridas¹¹³.

Únicamente el contrato de fijo discontinuo como forma contractual típica del sector merece una mayor atención. De una parte, destacan las cláusulas que amplían el supuesto de hecho legal, considerando trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo aquellas actividades prestadas por el trabajador en virtud de contratos temporales durante un número determinado de años sucesivos —normalmente dos o tres— y con un promedio de días trabajador cada año¹¹⁴. Hay algunas cláusulas que garantizan un tiempo mínimo de ocupación anual para los trabajadores fijos discontinuos, y otras que establecen un derecho preferente de los trabajadores fijos discontinuos en orden a permanecer en la empresa antes de recurrir a la contratación de eventuales¹¹⁵, o una preferencia para adquirir la condición de fijo a tiempo completo¹¹⁶. Por último, dando cumplimiento a la previsión legal, la práctica totalidad de los convenios colectivos contienen cláusulas que regulan el orden y forma del llamamiento, aunque lo cierto es que en la totalidad de los casos se ha mantenido como criterio exclusivo el de antigüedad¹¹⁷. Mientras que respecto de la forma es habitual que se exija la forma escrita o el conocimiento con un mínimo de días de antelación¹¹⁸.

Unas previsiones que se completan con aquellas otras que tratan de introducir factores de estabilidad en la contratación, a través

¹¹² CC de Albacete (BOP 7-7-2000). Mientras que el CC de Toledo (BOP 10-6-2000) fija una duración máxima de tres años.

¹¹³ CC de Madrid (Hostelería) (BOCM 1-7-1999) y Restauración (BOCM 18-12-1999).

¹¹⁴ CC de Alicante (BOP 8-8-2000).

¹¹⁵ CC de Alicante (BOP 8-8-2000).

¹¹⁶ CC de Asturias (BOPA 29-8-2001). En sentido similar, el CC de Baleares (BOCAIB 3-8-1999) que establece un derecho cuando se trate de empresas con centros de trabajo no permanentes que pasen a realizar una actividad permanente o continuada a lo largo de todo el año.

¹¹⁷ CC de Asturias (BOPA 8-8-1998), CC de Baleares (BOCAIB 3-8-1999), CC de Cantabria (BOC 21-6-1999), CC de Cádiz. A veces complementado, para el supuesto de igualdad, por el de mayor edad, como en el CC de Murcia. Mientras que el CC de Navarra (BON 26-1-1999) se remite al orden y forma que se establezca en la empresa por acuerdo entre ésta y los representantes de los trabajadores y sólo en defecto de previsión rige el criterio de antigüedad.

¹¹⁸ CC de Asturias (BOPA 29-8-2001).

del contrato para el fomento de la contratación indefinida ¹¹⁹, o mediante cláusulas que establecen la obligación de la empresa de cumplir con un determinado porcentaje de plantilla fija ¹²⁰.

- Por su parte, la regulación de la movilidad geográfica es prácticamente anecdótica en el seno de la negociación colectiva de este sector. La mayor parte de los convenios colectivos no contienen referencia alguna al respecto, ni siquiera para remitirse a la regulación legal, y los que contienen alguna previsión normalmente cuantifican la compensación por los gastos del traslado y gastos de viaje por desplazamiento ¹²¹. Mientras que sólo uno amplía la indemnización por extinción del contrato derivada de traslado ¹²².
- Por último, el balance que se puede realizar de la regulación sobre la seguridad y salud en la negociación colectiva de este sector es desolador, sin que se haya observado un cambio significativo a raíz de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los convenios colectivos provinciales reproducen genéricas declaraciones, que inciden en la importancia de la cuestión preventiva y en la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud pero sin que ello tenga una traducción o concreción en la misma negociación colectiva. Prácticamente nada se dice respecto de la planificación y organización de la actividad preventiva ¹²³, e igualmente extrañas son las referencias al sistema de designación de los Delegados

¹¹⁹ CC de Asturias (BOPA 29-8-2001), CC de Avila (BOP 11-2-2000), CC de Burgos (BOP 18-8-1999), CC de Cádiz, CC de Córdoba (BOP 10-6-2000), CC de Huelva (BOP 23-2-1999), CC de Jaén (BOP 25-8-1999), CC de Teruel (BOP 24-8-21000), CC de Valladolid (BOP 24-8-2000) y CC de Zaragoza (BOP 19-3-1998).

¹²⁰ Entre otros CC de Alicante (BOP 8-8-2000), CC de Baleares (BOCAIB 3-8-1999), CC de Córdoba (BOP 10-6-2000), CC de Cuenca (BOP 20-8-1999), CC de Santa Cruz de Tenerife (BOP 17-3-1999), CC Zaragoza (BOP 19-3-1998).

¹²¹ CC de Alava (BOTH 13-8-1999), CC de Córdoba (BOP 10-6-2000) y CC de Teruel (BOP 24-11-2000).

¹²² El CC de Cáceres (DOE 16-9-2000) fija una indemnización de veinticinco días de salario por año de servicio con un máximo de quince mensualidades.

¹²³ A pesar de que la Disposición Adicional del Reglamento de los Servicios de prevención se remite a los acuerdos interconfederales para materia concreta y a la negociación colectiva para establecer los medios materiales y personales, la dedicación a tales tareas en función del tamaño de la empresa y los riesgos de las actividades que realiza.

de Prevención ¹²⁴. Vacío u olvido que se da también respecto del otro órgano de representación especializada que se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el comité de seguridad y salud, puesto que los escasos convenios que se refieren al mismo simplemente reproducen las previsiones legales.

En cambio, son más frecuentes las cláusulas convencionales que contemplan la creación de un órgano sectorial paritario supraempresarial con funciones de colaborar con las empresas para mejorar la acción preventiva, consulta previa, control y formalización ¹²⁵. También son frecuentes, por evidentes razones higiénico-sanitarias, las referencias a los reconocimientos médicos, que cuando se trata de trabajadores que manipulan alimentos no son un mero derecho sino que devienen obligatorios para el trabajador ¹²⁶. Pero en cambio son mucho más extrañas las referencias al contenido de los reconocimientos ¹²⁷ o a las condiciones en que deben realizarse ¹²⁸. Existen también algunas referencias a la particular posición de la mujer trabajadora, reconociendo a partir de un determinado mes de gestación la automaticidad del cambio a un puesto de trabajo que implique unas condiciones de trabajo menos gravosas ¹²⁹. Y por último, existen referencias aisladas y dispersas al trabajo de los minusválidos y los menores de dieciocho años ¹³⁰, los riesgos específicos, las salidas de emergencia ¹³¹, la ropa de trabajo, el botiquín ¹³², el aseo personal ¹³³ y el seguro de accidentes ¹³⁴. Previ-

¹²⁴ El CC de Segovia (BOP 26-4-2000) prevé que si coincide el Delegado de Personal con el Delegado de Prevención se le ampliará el crédito horario en cinco horas.

¹²⁵ CC de Alicante (BOP 8-8-2000).

¹²⁶ Entre otros, CC de Toledo (BOP 1-6-2000), CC de Valladolid (BOP 24-8-2000) y CC de Zamora.

¹²⁷ CC de Navarra (BON 27-8-2001), CC de Asturias (BOP 29-8-2001), CC de Guipúzcoa (BOP 1-8-2000), CC de Orense (BOP 3-6-2000) y CC de Segovia (26-4-2000).

¹²⁸ CC de Ciudad Real (BOP 28-6-1999), CC de Cuenca (BOP 20-8-1999) y CC de Madrid (Hostelería) (BOCM 1-7-1999).

¹²⁹ CC de Huelva (BOP 23-2-1999), CC de Jaén (BOP 25-8-1999), CC de Navarra (BON 26-1-1999) y CC de Guipúzcoa (BOP 1-8-2000).

¹³⁰ CC de Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999) y CC de Melilla (BOME 29-6-2000).

¹³¹ CC de Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999) y CC de Melilla (BOME 29-6-2000).

¹³² CC de Córdoba (BOP 10-6-2000), CC de Madrid (Restauración) (BOCM 18-12-1999) y CC de Melilla (BOME 29-6-2000).

¹³³ CC de Córdoba (BOP 10-6-2000) y CC de Melilla (BOME 29-6-2000).

¹³⁴ CC de Toledo (BOP 1-6-2000).

siones que en cualquier caso dibujan un marco regulador de la seguridad y salud en el trabajo incompleto, disperso y ampliamente insuficiente si se atiende a las importantes posibilidades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales otorga en orden a mejorar y complementar el régimen legal.

Se constata así que la inmensa mayoría de estos convenios colectivos no aborda estos temas con innovación y detalle, aprovechando los resquicios y posibilidades de intervención que la norma les da e incluso les reclama. El inmovilismo caracteriza la mayoría de veces la regulación de estas materias en los convenios colectivos provinciales.

21.3. Valoración Crítica

A modo de conclusión se puede afirmar que en el ALEH se contiene un proyecto ordenador insuficiente, cuyas propuestas son excesivamente genéricas y no sientan suficientemente los pilares para conseguir una estructura de la negociación colectiva articulada.

De una parte, porque en el ALEH las previsiones sobre la estructura del sector son escasas, puesto que no se contiene ninguna referencia a los niveles de negociación que a juicio de los firmantes del acuerdo deberían cubrir la estructura del sector. El Acuerdo se refiere a «los convenios de ámbitos inferiores», para señalar que no podrán regular las materias contenidas en el mismo, pero sin mayores precisiones. Por otro lado, porque son confusas las reglas que establece para solucionar los conflictos de concurrencia y de complementariedad. Si la regla general en el ALEH es la prohibición de negociar de nuevo las materias por él reguladas salvo cuando se trate de sujetos negociadores de los ámbitos supraempresariales que reúnan los requisitos establecidos en el art. 84.2 ET, en cambio, cuando se trata de la formación profesional el art. 23 del Acuerdo declara que el convenio será en todo caso norma exclusiva y excluyente. Una regla de exclusión que contradice claramente la posibilidad de afectación que el art. 84.2 ET reconoce a determinados sujetos, y que sólo puede resultar eficaz respecto de los convenios de empresa. Como ha declarado el Tribunal Supremo en su sentencia de 22 de septiembre de 1998 (RJ 7576), aunque en relación al Convenio de la Madera, «el párrafo segun-

do del artículo 84 concede preferencia aplicativa al convenio inferior posterior siempre que sea de ámbito superior a la empresa y en cuanto a las materias que no sean las que se exponen en el párrafo tercero de este artículo 84»; mandato legal que, concluye la Sentencia, «no es disponible a través de los instrumentos contractuales ahí mencionados (los del art. 83), siendo ineficaces los pactos en contrario sea cuales fueren sus ámbitos territorial y funcional». Lo que significa, continúa la sentencia, que «las reglas sobre estructura de la negociación colectiva y los que tienen por objeto la solución de la concurrencia entre convenios de distinto ámbito, establecidos en los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que alude el art. 83.2, tiene plena fuerza vinculante con (...) los convenios de empresa o de ámbito inferior a la empresa».

Por último, el ALEH pertenece a ese grupo de convenios colectivos que tratan de ordenar la estructura del sector mediante la especificación de las materias que quedan reservadas al nivel estatal y cuya negociación queda excluida de los ámbitos inferiores, concretamente, el régimen disciplinario, la clasificación profesional, la solución extrajudicial de conflictos laborales y la formación profesional, pero sin que en ningún momento se precise las materias que quedan reservadas a los niveles inferiores. Además de que el análisis de las materias que el ALEH reserva al nivel estatal pone de manifiesto un cierto alejamiento de los negociadores respecto de las materias que conforme al art. 84.3 ET se deben negociar preferentemente al máximo nivel. Al elaborar el listado de las materias de competencia exclusiva del convenio general, el ALEH no recoge todas las materias del art. 84.3 ET ni aborda sólo las materias en él enumeradas.

En resumen, el ALEH constituye un proyecto ordenador de la estructura de la negociación colectiva que, al margen del carácter centralizador o no de sus propuestas o de su adecuación al régimen de concurrencia contenido en el art. 84 ET, resulta incompleto y alejado de las facultades o posibilidades que el art. 83.2 ET confiere al convenio sectorial. Lo que, sin duda, resta posibilidades para sentar las bases de una negociación articulada que racionalice la estructura del sector.

22. LIMPIEZA PÚBLICA *

22.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

22.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado (BOE 7-3-1996) se firmó, como indica su artículo 1, por la Asociación Empresarial de Limpieza Pública y por las centrales sindicales UGT y CCOO, con representación en el sector. La representatividad que ostentan tales organizaciones permite calificar al convenio como un acuerdo de carácter estatutario dotado de la eficacia jurídica normativa y de la eficacia personal general que el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores otorga a este tipo de negociación. En este sentido, el artículo 2 del convenio subraya la capacidad del mismo para obligar «a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español».

Una vez aclarada su naturaleza estatutaria, debe señalarse que las características del convenio general del sector de limpieza pública permiten encuadrarlo entre los convenios marco del artículo 82.3 del ET. No obstante, se trata de un convenio marco de carácter impropio, puesto que su articulado no se limita a disciplinar la negociación de los niveles inferiores de negociación, sino que se refiere, también, a la regulación de algunas de las condiciones de trabajo aplicables en el sector.

22.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

Los artículos 3, 4 y 5 del convenio general estudiado tratan de establecer un sistema de negociación articulado mediante la especificación de los tres contenidos típicos de todo convenio marco: la definición de la estructura del sector, las reglas de solución a la concurrencia y de complementariedad entre las unidades de negociación, así como el reparto material entre dichas unidades.

* Sector analizado por Eva López Terrada.

En consecuencia, el artículo 3 del convenio define, en primer lugar, la estructura de la negociación colectiva. Para ello, se refiere únicamente al convenio general del sector, por un lado, y a los «convenios de ámbito inferior», por otro. Según indica dicho precepto, la función esencial del primero, que sustituye a la Ordenanza de Trabajo anterior, es la de regular las condiciones generales de trabajo aplicables en todo el sector; mientras que la finalidad de los segundos es desarrollar o regular las materias de carácter obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicar los contenidos de los acuerdos de ámbito superior.

Esta definición de la estructura presenta un carácter muy desigual, ya que el convenio únicamente precisa las materias que deben ser reservadas al convenio general (artículo 5), pero en ningún momento se encarga de concretar qué niveles conforman los ámbitos inferiores ni qué materias deben negociarse en cada uno de dichos niveles. Esta absoluta indefinición de lo que debe entenderse por «convenios de ámbito inferior», si bien resta posibilidades al convenio para sentar las bases de una negociación articulada que racionalice la estructura del sector, presenta la ventaja de suponer un mayor respeto hacia la autonomía negocial de los sujetos de los niveles inferiores de negociación, que sólo van a ver mermada su libertad negocial por la reserva material contenida en el artículo 5. Además, la falta de concreción de los niveles inferiores de negociación casa bien con las facultades descentralizadoras que el legislador otorga a los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación del artículo 84.2, puesto que dichos sujetos siempre pueden proceder a la apertura de nuevos espacios negociales, aunque no vengan reconocidos en el acuerdo marco.

En segundo lugar, el artículo 4 enumera los principios que, según el convenio, tienen que aplicarse para resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos. Los cuatro primeros —coherencia, complementariedad, seguridad y territorialidad— reproducen, sin apenas variación, algunos de los principios resolutorios de la concurrencia formulados por el Acuerdo Marco Interprofesional del Sector de la Construcción de 28 de octubre de 1988 (BOE 21-12-1988). En consecuencia, son principios que desconocen por completo la posibilidad de afectación que incorporó al artículo 84 del Estatuto la reforma de 1994 y que, por tanto, resultan ineficaces como criterios resolu-

torios de los conflictos que se planteen con los convenios negociados por los sujetos legitimados en el párrafo segundo del mencionado artículo 84. Pero, además, se trata de principios de difícil interpretación que no siempre atienden, pese a su denominación, a la resolución de verdaderas situaciones de conflicto. Quizá por ello, el apartado séptimo del propio artículo 4 dispone que las comisiones paritarias de los convenios afectados deberán intentar hallar una solución pactada a los conflictos de concurrencia.

Así, el primero de dichos principios —denominado de coherencia— dispone que 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 artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores». Para atribuir un significado al principio descrito hay que tener en cuenta, como punto de partida, que el propio convenio efectúa un reparto material que trata, precisamente, de excluir las situaciones de conflicto para instaurar situaciones de complementariedad. Por eso, lo más lógico es entender que el principio de coherencia se refiere a la resolución de aquellas situaciones de colisión que pueden surgir a pesar de haberse respetado desde los niveles inferiores el reparto material propuesto. De esta forma, el principio vendría a solucionar, esencialmente, las contradicciones que puedan derivarse del desarrollo o concreción por los niveles inferiores de las materias reservadas al convenio general¹³⁵. Esta interpretación no explica, sin embargo, la alusión al principio de norma más favorable en la segunda parte del precepto, ya que este principio no resuelve en realidad situaciones de conflicto, sino situaciones de suplementariedad en las que una de las normas mejora —sin contradecir, por tanto— lo establecido por la otra¹³⁶. Se ha in-

¹³⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F., «Normas estructurales». En: *Comentarios al Convenio General de la Construcción*, Fundación Anastasio Gracia, Madrid, 1992, pág. 61, señala que si un convenio de ámbito inferior regulara una de las materias reservadas al nacional se trataría de un supuesto de colisión a resolver «mediante la anulación del precepto que ha pretendido normar una materia que le está vedada, siendo al efecto indiferente que dicha normación resulte o no contradictoria con la del convenio general».

¹³⁶ Cabe recordar que, según la clasificación generalmente admitida, tanto las relaciones de suplementariedad como las de supletoriedad integran las relaciones de coordinación entre convenios. Al respecto puede verse MERCADER UGUINA, J., *op. cit.*, págs. 381 y ss.

terpretado, por ello, que con la referencia al artículo 3.3 simplemente se está indicando que la comparación entre los convenios debe hacerse institución por institución y no de forma global¹³⁷. Sin embargo, también parece posible interpretar tal referencia como un mero reconocimiento o recordatorio de que la mejora desde los niveles inferiores de aquellos aspectos de las materias reservadas que pueden ser desarrollados por ellos no constituye una situación de colisión prohibida en la primera parte del precepto, sino una regulación más favorable admitida por el convenio. En apoyo de esta interpretación cabría recordar que el artículo 4 del convenio general, como se demuestra a continuación, confunde absolutamente criterios de solución de conflictos y criterios de coordinación, por lo que no resultaría extraña, aunque sí superflua e inconveniente, la mezcla de ambos planos en la formulación de un mismo principio.

El segundo de los principios que, según el convenio, debe regular la concurrencia es el principio de complementariedad, que supone el reconocimiento de las organizaciones firmantes «de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores» de la complementariedad del convenio general del sector respecto de los de ámbito inferior. Resulta difícil que este principio resuelva situaciones de concurrencia, ya que la complementariedad constituye, precisamente, la principal expresión de las relaciones de coordinación entre convenios. Por ello, esta regla debe interpretarse como un intento de reforzar la eficacia del reparto material presentado por el convenio general, que aspira a convertirse en la norma ordenadora de la estructura del sector.

El tercer principio propuesto es el llamado principio de seguridad, en virtud del cual los convenios de ámbito inferior al nacional que estuviesen vigentes al firmarse éste mantendrán su vigencia en sus mismos términos y en todo su contenido hasta que finalice su término temporal. Este principio tampoco viene a resolver concurrencia alguna, sino que se limita a recordar —innecesariamente, pues tal regla deriva directamente del artículo 84— que los convenios negociados antes de la entrada en vigor del convenio marco, por haberse acordado bajo la vigencia del

¹³⁷ VALDÉS DAL-RÉ, F. (1992), *op. cit.*, p. 63.

principio general de no afectación, quedan protegidos a lo largo de todo el período de su vigencia ¹³⁸.

Tampoco es sencilla la interpretación del siguiente principio, llamado de territorialidad, que impone la aplicación del convenio vigente en el «centro de trabajo en el que habitualmente se presta el servicio», sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 3.3. del ET. La redacción del principio recuerda inmediatamente que, según el artículo 2.2.c) del RD 1659/1998, de 24 de julio, que desarrolla el artículo 8.5 del ET, el empresario debe informar por escrito al trabajador del centro de trabajo donde éste vaya a prestar sus servicios «habitualmente». Por ello, lo más probable es que el principio se refiera a aquellas situaciones en que, como consecuencia del traslado o desplazamiento del trabajador, el centro de trabajo en que éste presta sus servicios habitualmente pasa a ser otro distinto del pactado inicialmente en el contrato. Lo que ocurre es que, en estos casos, no se producen situaciones de concurrencia convencional, sino cambios en el convenio colectivo que resulta de aplicación al trabajador movilizado. La verdadera intención del principio sería, entonces, que el cambio de norma convencional no suponga una pérdida de las condiciones más beneficiosas disfrutadas por el trabajador antes de ser movilizado y, de ahí, que ese cambio de norma se entienda «sin perjuicio» del artículo 3.3 del ET. El problema de este intento es que la conservación de tales condiciones no deriva de dicho precepto, sino que vendría dada, en todo caso, por cláusulas de mantenimiento *ad personam* del tratamiento convencional más beneficioso ¹³⁹.

El listado de principios se completa con dos reglas que pretenden solucionar los problemas originados por el recurso a contrata, tanto si en las contrata concurren trabajadores de sectores distintos como si se trata de contrata en que sólo concurren trabajadores del sector, pero sujetos a convenios distintos. Ambas reglas ordenan que se mantenga, con carácter general, la aplicación del convenio por el que viniera rigiéndose cada trabajador, hasta que se decida su sustitución por un «convenio único para toda la plantilla» o por un «convenio del conjunto de la contra-

¹³⁸ ALONSO OLEA, M., *Texto y Comentario breve al Estatuto de los Trabajadores*, Civitas, Madrid, 1980, pág. 261; MARTÍN VALVERDE, A. *op. cit.*, pág 62.

¹³⁹ VALDÉS DAL-RÉ, F., *Normas estructurales... op. cit.*, p. 66.

ta». Como quiere garantizarse a cada trabajador la aplicación de su convenio de origen, estos principios vienen a admitir la concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito, a menos que las propias partes decidan sustituirlos por uno nuevo. Aunque el convenio en ningún momento se refiera a la posibilidad de que la contrata vaya acompañada de una transmisión de empresa, cabe señalar que los términos en que están redactadas estas garantías recuerdan, de forma inmediata, a la que, actualmente, contiene el artículo 44.4. Según dicho artículo, salvo pacto en contrario, los trabajadores afectados por la transmisión pueden mantener la aplicación de su convenio de origen hasta la fecha de su expiración o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

Para finalizar el análisis de las normas estructuradoras de la negociación colectiva contenidas en el convenio general del sector de limpieza pública, hay que recordar que dicho convenio efectúa, en tercer lugar, un reparto material en su artículo 5. Como ya se indicó, dicho precepto, aunque anuncia una distribución de materias entre los diferentes niveles negociales, se limita a incluir una cláusula que de forma absolutamente genérica establece que en los niveles inferiores será materia de negociación «el contenido normativo y obligacional de los convenios». Sin embargo, el convenio general sí contiene un listado completo de las materias a negociar en el nivel estatal: normas estructurales y condiciones generales, condiciones generales de ingreso, contratación, clasificación del personal (exceptuando la creación y definición de categorías asimiladas), principios generales de organización del trabajo y productividad, condiciones generales de promoción y ascensos, determinados aspectos de las retribuciones (sistema salarial, estructura de las percepciones económicas, trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, trabajos nocturnos y definición de las horas extraordinarias no estructurales), subrogación del personal y, en materia de faltas y sanciones, la graduación de las sanciones y la prescripción de las faltas.

Dichas materias coinciden en muchos casos —clasificación del personal, promoción profesional, estructuras de las retribuciones o régimen disciplinario— con los contenidos que tradicionalmente venía regulando la Ordenanza a la que el convenio general pretende

sustituir. En realidad, esta necesidad de sustituir las Ordenanzas ha potenciado, en muchos supuestos, la firma de convenios marco que, como el de limpieza pública, asumen la función de regular las condiciones generales del sector.

Además, se trata de un listado que, lejos de referirse a las materias en su totalidad, se limita en muchas ocasiones a reservar únicamente los principios y condiciones generales de las cuestiones que menciona. En estos casos, los niveles inferiores podrán completar la regulación del convenio general, siempre que con tales desarrollos no se contradiga lo establecido en el convenio de ámbito superior. De llegar a producirse tales contradicciones, entraría en juego el principio de coherencia enunciado por el propio convenio y, por tanto, resultaría de aplicación lo dispuesto en el convenio de ámbito superior.

Finalmente, es necesario destacar que se trata de un listado que va más allá de la enumeración efectuada en el párrafo tercero del artículo 84. De tal ampliación no cabe derivar, sin embargo, una merma en la capacidad de los sujetos legitimados en el párrafo segundo de dicho artículo para afectar cualquiera de las materias que, pese a estar reservadas al convenio general, no se encuentran contenidas en dicho párrafo tercero.

22.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

De la lectura de los convenios existentes en el sector ¹⁴⁰, se deduce que el seguimiento de la articulación propuesta en el convenio general de limpieza pública es prácticamente nulo. De hecho, en todos los casos se regulan materias reservadas al convenio estatal como son las relacionadas con la contratación, la clasificación profesional o el sistema salarial. Además, el único principio relacionado con la coordinación entre las unidades de negociación que se incluye en todos los convenios, salvo en el de la provincia de Cáceres, es el que declara el carácter supletorio del convenio general. Para estos convenios

¹⁴⁰ Se trata de los convenios aplicables a las provincias de Cáceres, León y Murcia y a la ciudad de Ceuta (respectivamente, DOE 9-10-1999; BOP 22-3-2000; BORM 5-11-1997 y BOC CE 16-6-2000).

prevalece, por tanto, la consideración del convenio general como norma encargada de sustituir a la Ordenanza sobre su consideración como norma racionalizadora de la estructura del sector capaz de limitar la libertad de negociación de los niveles inferiores.

Además, como prueba de la situación generalizada de inaplicación de lo dispuesto en el convenio general, cabe hacer referencia al contenido del acta de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio publicada en el BOE 22-12-2000, en la que se indicó que, a la vista de la existencia de convenios en el sector que no vienen aplicando lo dispuesto en el convenio general «se acuerda que, como garantía jurídica para dichos convenios o acuerdos vigentes, se continúen aplicando hasta que finalice su vigencia, momento en que les será de aplicación a todos los efectos el presente Convenio General».

22.3. Valoración Crítica

Los principios resolutorios de la concurrencia escogidos e, incluso, el reparto material efectuado por el convenio general del sector de limpieza pública conforman un proyecto articulador en el que ha prevalecido la inercia sobre la búsqueda de soluciones originales en materia de articulación de la negociación colectiva del sector. Se trata, como ya se ha puesto de manifiesto, de un proyecto que ignora, en muchos de sus apartados, que tras la reforma del artículo 84 del Estatuto la capacidad de los convenios marco para ordenar la estructura negocial quedó ciertamente reducida. Por tanto, hay que entender que, en todos aquellos aspectos que se hayan pactado desconociendo las facultades que el párrafo segundo del artículo 84 otorga, el proyecto carecerá de eficacia si pretende imponerse como norma ordenadora de la negociación de los niveles negociales que reúnan los requisitos de legitimación exigidos ¹⁴¹.

¹⁴¹ El desconocimiento de las facultades descentralizadoras atribuidas a determinados sujetos en el artículo 84 llevó al Tribunal Supremo a declarar, en su sentencia de 22 de septiembre de 1998 (Ar. 7576), la ineficacia de una serie de preceptos del convenio estatal de la madera en relación con los convenios negociados por los sujetos que reuniesen los requisitos del artículo 84.2. Entre dichos preceptos se encontraba, precisamente, el que formulaba el principio de coherencia y el que efectuaba un reparto material que superaba el listado del artículo 84.3.

Sin embargo, también es cierto que puede defenderse que los acuerdos marco del artículo 83.2 siguen siendo los únicos legitimados para ordenar la negociación colectiva de los niveles inferiores, aunque sus disposiciones puedan incumplirse por los sujetos del artículo 84.2 ¹⁴². Así, las disposiciones del proyecto descrito se aplicarán a los sujetos de los niveles empresariales, a los de los supraempresariales que no reúnan los requisitos de legitimación y *quorum* del artículo 84.2 e, incluso, a los sujetos legitimados en dicho precepto que decidan someterse a la ordenación propuesta por el convenio general.

Pues bien, considerada desde este punto de vista, la articulación propuesta por el convenio general para el sector de la limpieza pública merece una valoración desigual. Por un lado, resulta claramente insuficiente, ya que adolece, además de unos principios resolutorios de la concurrencia eficaces, de una definición de la estructura negocial completa y del correspondiente reparto material entre niveles negociales. Sin embargo, esta carencia puede interpretarse como virtud en la medida en que convierte al acuerdo en un proyecto respetuoso con la autonomía negocial de los niveles inferiores de negociación, cuyas resistencias vienen siendo las causantes de la tradicional inaplicación práctica de los convenios marco en general y de este acuerdo en particular.

Por otro lado, el proyecto podría calificarse como excesivo en su enumeración de materias específicas del ámbito estatal aunque, como se indicó, pese a tratarse de un listado amplio, se limita en muchas ocasiones a reservar únicamente los principios y condiciones generales de las materias que menciona. Esta retención parcial en el ámbito estatal de contenidos negociales acerca más el proyecto al tipo de acuerdo articulador «generoso» con los niveles negociales inferiores que propusieron los agentes negociadores en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997.

¹⁴² Es decir, no parece que la capacidad de afectación de los «acuerdos o convenios» del artículo 84.2 comprenda la capacidad de ordenar de modo distinto la estructura negocial de los niveles inferiores de negociación. LÓPEZ TERRADA, E., *La descentralización... op. cit.*, págs. 189-190.

23. MADERA

23.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

23.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El Capítulo Primero del Título Preliminar del II Convenio Estatal de la Madera (CEM II) ¹⁴³ especifica las partes firmantes, la legitimación y la eficacia del Convenio. El art. 1 refleja que son partes firmantes, por la parte laboral, la Federación Estatal del Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA - UGT) y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC. OO (FECOMA - CC. OO), y por la parte empresarial, la Confederación Española de Empresarios de la Madera (CONFEMADERA). Ambas partes se reconocen legitimación para negociar el CEM II.

La negociación ha tenido lugar conforme a las disposiciones del Título III ET lo que, junto a la representatividad de las partes firmantes, implica la naturaleza jurídica normativa y eficacia personal general, como reconoce el art. 2 CEM II. Consecuencia de ello es su carácter obligatorio para todas las asociaciones y entidades, así como empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

23.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

23.1.2.1. Establecimiento de la estructura del sector

El CEM II aborda la definición de la estructura del sector en su art. 3 que especifica que ésta se ordena sobre la base de tres niveles, el estatal, el de los ámbitos territoriales inferiores, sin distinguir entre ellos, y el empresarial. El CEM II se presenta a sí mismo como la base de dicha estructura, regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de aplicación del mismo durante su vigencia y advierte de su vocación de permanencia al sustituir íntegramente al primer Convenio Estatal de la Madera (CEM) ¹⁴⁴

* Sector analizado por Margarita Tarabini - Castellani Aznar.

¹⁴³ BOE 24-1-2002.

¹⁴⁴ BOE 20-5-1996.

que sustituía, a su vez, a la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera de 28 de julio de 1969, que se entiende derogada salvo en aquéllos supuestos en los que el propio convenio se remita a ella (art. 3.1º CEM II).

El segundo nivel de esta articulación lo forman los convenios de ámbito territorial inferior que, frente a la voluntad de permanencia del CEM II, se configuran como renovables periódicamente. Su objeto será desarrollar las materias propias del sector en el correspondiente ámbito geográfico y aplicar en los mismos los acuerdos sectoriales de ámbito estatal que puedan producirse durante la vigencia del convenio (art. 3. 2º).

El último eslabón lo constituye el nivel empresarial en el que se deberán desarrollar las materias específicas de su ámbito. La previsión de este nivel negocial no se acompaña, a diferencia de lo que ocurre con el ámbito territorial inferior al estatal, de una correlativa previsión acerca de las materias correspondientes al mismo.

En línea de principio, por tanto, el CEM II define la estructura del sector en tres estratos. El primero, el del convenio general o estatal, con vocación de permanencia y relativo a las condiciones generales de trabajo en el sector, el segundo, el de los convenios de ámbitos territoriales inferiores, sin diversificar entre ellos, renovables periódicamente, que desarrollarán en su ámbito las materias asignadas por el CEM II y aplicarán los acuerdos sectoriales estatales que tengan lugar y, por último, el nivel empresarial simplemente encargado de desarrollar las materias específicas de dicho ámbito, que el CEM II no determina.

23.1.2.2. Los principios resolutivos de concurrencia y complementariedad

La simultaneidad de convenios de distinto nivel exige la previsión de las reglas que determinen cual de ellos es aplicable en cada caso. A ello se dedican los principios resolutivos de la concurrencia y complementariedad. Para el supuesto de concurrencia de convenios, el CEM II distingue el caso de convenios vigentes antes de su entrada en vigor de los demás casos. Así, aquéllos mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, aunque se admite que las partes acuerden acogerse a las nuevas condiciones establecidas por el CEM II (art. 6). Se recoge en este precepto la re-

gl*a prior in tempore potior in iure* prevista en el art. 84. 1 ET e indirectamente da a entender que llegado dicho término, la negociación de un nuevo convenio en este ámbito deberá acomodarse a las disposiciones del CEM II.

Ahora bien, la llegada del término del convenio no siempre va acompañada de su sustitución por uno nuevo sino que es posible su prórroga automática si éste no se denuncia (art. 86.2 ET) y denunciado éste, hasta en tanto no haya acuerdo expreso, seguirán vigentes sus cláusulas normativas (art. 86.3 ET). Habrá que aclarar, por tanto, qué sucede en estos casos. La prórroga de año en año es equivalente a la vigencia plena del convenio a efectos de concurrencia, a salvo, claro está, de que las partes negociales hayan previsto un efecto distinto para dicho caso¹⁴⁵. Más problemática es, en cambio, la prórroga del art. 86.3 ET¹⁴⁶, aunque, si su finalidad es evitar vacíos normativos y no petrificar el contenido de la negociación colectiva, el nuevo convenio que se negocia habrá de seguir las coordenadas del estatal, al menos en las materias del art. 84.3 ET.

Para los demás casos de concurrencia, esto es, los producidos entre el CEM II y los convenios de ámbito territorial inferior negociados con posterioridad a su entrada en vigor, dos son los preceptos que determinan los criterios a aplicar. En primer término, el art. 8 CEM II señala que conforme al art. 84 ET y a la atribución de com-

¹⁴⁵ SALA FRANCO, T., y GOERLICH PESET, J. M., «*La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a los supuestos de cambio de unidad*» REDT, nº 35, 1988, pág. 341, SALA FRANCO, T., «*Estructura de la negociación colectiva*» en *La negociación colectiva*. Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, Madrid, 1992, pág. 49. DESDENTADO BONETE, A., «*La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma de 1994*» en *La negociación colectiva II*. Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, Madrid, 1995, págs. 85 y ss. GARCÍA-PERROTE ESCRÉN, I., «*La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores*» en *Estructura de la negociación colectiva. VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, MTAS, Madrid, 1996, pág. 41.

¹⁴⁶ Este artículo resulta especialmente conflictivo para los supuestos de cambio de unidad de negociación, pero su problemática no va a ser objeto del presente estudio, sobre ello ver, RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., y SALA FRANCO, T., «*Alcance de la vigencia del convenio denunciado (ex art. 86.3 ET)*» AL, nº 16, 1987, págs. 849-856 SALA FRANCO, T., y GOERLICH PESET, J. M., «*La problemática ...*» *op. cit.*, págs. 325-356, SALA FRANCO, T., «*Estructura ...*» *op. cit.*, págs. 49 y ss. Y sobre los problemas que pueden generar las tesis de los autores anteriores, DESDENTADO BONETE, A., «*La concurrencia ...*» *op. cit.*, págs. 86 y ss.

petencias contempladas en los arts. 2 y 3 CEM II, los supuestos de concurrencia se resolverán teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes.

Como puede observarse, no hay propiamente una previsión de principios resolutorios de la concurrencia. Este precepto es igual a su homónimo del CEM tras la reforma que hubo de sufrir debida a la declaración de nulidad de la que fueron objeto tanto el art. 8, como el art. 5 y el art. 10 CEM por la STS de 22 de septiembre de 1998 ¹⁴⁷. La redacción anterior del art. 8 CEM preveía que de conformidad con el art. 84 ET y los arts. 2 y 3 CEM, la concurrencia entre los convenios se solucionaría conforme a dos principios, de un lado, si se producía entre convenios de distinto ámbito, se resolvería conforme a lo acordado en el ámbito superior. De otro lado y sin perjuicio del principio de norma más favorable del art. 3.3 ET, se ordenaba la inaplicación de los acuerdos tomados en la negociación del ámbito territorial inferior que contradijeran a los convenios de ámbito territorial superior.

La STS de 22 de septiembre de 1998 dictada tras la impugnación del CEM por vulnerar el art. 84.2 ET, señaló que las reglas sobre estructura de la negociación colectiva y las que tienen por objeto la solución de los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito estatuidas en los convenios sectoriales estatales o autonómicos mencionados en el art. 83.2 ET, carecen de virtualidad y fuerza de obligar a los convenios colectivos que, encontrándose en el radio de acción de los anteriores, son de ámbito superior a la empresa y cumplen los requisitos que impone el art. 84. 2 ET, siempre que sus normas no traten de las materias mencionadas en el art. 84.3 ET. Esto es, que sean convenios supraempresariales y no versen sobre el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, el régimen disciplinario y las normas mínimas sobre seguridad y salud laboral y la movilidad geográfica.

Consecuencia de ello fue la anulación de los preceptos señalados y la correlativa obligación de los sujetos firmantes de dotarlos de nuevo contenido, siguiendo las coordenadas de la sentencia. Y así se procedió por Acuerdo de la Comisión negociadora del CEM de 9 de diciembre de 1998 ¹⁴⁸ cuyos términos han pasado al CEM II.

¹⁴⁷ Ar. RJ: 7576.

¹⁴⁸ BOE 23-1-1999.

El segundo de los preceptos que determinan los principios resolutivos de concurrencia y complementariedad es el art. 10 CEM II, que pretende introducir un principio de jerarquía por el que la concurrencia entre el convenio estatal y los de ámbito territorial inferior se resolverán con sujeción a lo acordado en el primero y a las disposiciones legales vigentes.

También esta redacción es igual a la que se dio al art. 10 CEM tras la STS citada. La original no mencionaba a las disposiciones legales vigentes y que por tanto introducía una jerarquía entre el CEM y los de ámbito territorial inferior. Dado el art. 84.2 ET, la STS de 22 de septiembre de 1998, como se ha advertido, consideró nulo el art. 10 por cuanto los convenios supraempresariales de ámbito inferior al estatal, que cumplan con los requisitos marcados por el art. 84. 2 ET, no tienen más límites en el contenido de su negociación que las materias previstas en el art. 84.3 ET. El art. 10 corrió el mismo destino que el art. 8 CEM y hubo de ser reformado por el Acuerdo de 9 de diciembre de 1998 ya citado, de manera que, al introducir la exigencia de sujeción a las disposiciones legales en los supuestos de concurrencia entre el CEM y los convenios de ámbito territorial inferior, suprime el principio de jerarquía.

Puede deducirse de lo anterior que en los casos de concurrencia el CEM II sólo prevalecerá sobre los supraempresariales que cumplan los requisitos del art. 84. 2 ET, respecto de aquéllas materias sobre las que, por virtud del art. 84.3 ET, tiene competencia exclusiva, puesto que para todas las demás estos convenios gozan de plena libertad para afectar al convenio superior quedando, por tanto, fuera de su ámbito de influencia. Esto es, el CEM II en relación con los convenios mencionados en el art. 84.2 ET sólo tiene la exclusividad en la negociación del período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los supuestos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Respecto de los convenios empresariales, aunque parece que éstos no formarían parte de los territorialmente inferiores a los que se dirige el art. 10, el CEM II sólo prevalecerá sobre aquéllos que no estén sujetos a uno supraempresarial inferior al estatal y en todo caso, respecto de las materias del art. 84.3 ET o, lo que es lo mismo, aunque se encuentren en el ámbito de aplicación de un convenio

provincial, el CEM II resultará aplicable en el ámbito empresarial cuando se trate de las materias de este último precepto estatutario.

En cuanto al principio de complementariedad, el art. 7 CEM II determina que de acuerdo con el art. 83.2 ET, las organizaciones firmantes reconocen la complementariedad del convenio general respecto de los de ámbito inferior.

Insiste en lo anterior el art. 5, cuyo tenor es igualmente consecuencia de la STS de 22 de septiembre de 1998. En su redacción original la disposición preveía, entre otras cuestiones, que en cumplimiento de las exigencias formales previstas en el art. 83.2 ET, determinadas materias reservadas al convenio general y especificadas en su art. 4. 1ª a) y b) no podrían ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores. Otro tanto se predicaba de las materias que en un futuro se reservasen a dicho ámbito. A ello se añadía que las partes firmantes del siguiente convenio renunciaban expresamente al ejercicio de lo previsto en el art. 84.2 ET, en las unidades de negociación de ámbito inferior, en relación con las materias previstas en el art. 4.1ª b) CEM.

Como era de esperar y conforme a los argumentos señalados de la citada sentencia, la disposición tal como estaba redactada se juzgó contraria al art. 84.2 ET y el nuevo tenor prescindió de vetar en los ámbitos inferiores al estatal la negociación sobre las materias previstas en el art. 4.1ª a) y b), puesto que sólo los convenios que no cumplan con lo previsto en el art. 84. 2 ET pueden quedar obligados por dicho mandato, no así los que sí lo hacen, que son libres de negociar sobre cualquier materia, salvo las enumeradas en el párrafo 3 del art. 84 ET.

Se mantuvo, sin embargo, el imperativo de renuncia en los ámbitos inferiores a la posibilidad que brinda el art. 84.2 ET en relación con las materias señaladas en el art. 4.1 b) CEM. Y este es el contenido del art. 5 CEM II, que obviamente hace referencia a las materias del art. 4.1 b) CEM II. Aunque, este mandato, en la medida en la que se refiere a convenios supraempresariales contemplados en dicho precepto estatutario, merecería, en principio, el mismo reproche jurídico que el anulado. Parece evidente que si la veda a la negociación en ámbitos supraempresariales inferiores al estatal de una serie de materias que sobrepasan las mencionadas en el art. 84.3 ET vulnera el art. 84.2 ET, tanto más la exigencia de que los

sujetos legitimados en dichos ámbitos no dispongan sobre materias respecto de las que tienen plena libertad para negociar.

Además de los arts 5 y 7, el art. 9 CEM II cubre las espaldas a la primacía del convenio estatal a través del llamado «principio de seguridad» que señala que si durante la vigencia del CEM II se produjeran acuerdos sectoriales estatales, las partes firmantes podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos.

Ahora bien, el acuerdo de las partes no siempre será condición para que las materias se apliquen. Dependerá de si en los ámbitos inferiores se han negociado estas materias o no. Caso de producirse estos acuerdos a nivel estatal, si los convenios de ámbito inferior hubieran regulado la cuestión, la concurrencia entre uno y otros convenios no se solucionaría con las previsiones del art. 84.2 ET, que presupone que un convenio inferior y negociado con posterioridad puede afectar a uno superior anterior¹⁴⁹. En este caso existe un convenio posterior pero superior que concurre con uno anterior e inferior, luego no es el supuesto de hecho del art. 84. 2 ET, sino del párrafo primero de dicho artículo que establece que un convenio no puede ser afectado por otro negociado con posterioridad, cualquiera que sea su ámbito, salvo pacto en contrario. Parece que sólo si en los convenios anteriores se ha pactado permitiendo la afectación, cabrá la misma, si no se aplicará el convenio de ámbito inferior. Pero si éste no regula estas materias, ya no habría concurrencia y el acuerdo estatal sería la norma aplicable. Sin embargo, en este último caso, únicamente se aplicarían imperativamente las disposiciones del estatal referidas a las materias previstas en el art. 84.3 ET, para el resto cabría pacto en contrario en los ámbitos inferiores de negociación.

Conviene advertir, no obstante lo anterior, que acaso las implicaciones que el art. 84. 2 ET tiene sobre el art. 83.2 ET sean de diverso signo a las apuntadas en la STS de 22 de septiembre de 1998.

El poco margen de actuación que el art. 84.2 ET deja al art. 83.2 ET no implica que toda cláusula convencional adoptada conforme al segundo y que abarque el espacio normativo del primero, deba ser nula. Éste asegura, simplemente, una preferencia aplicativa de los convenios en él señalados sobre las disposiciones sectoriales

¹⁴⁹ VALDÉS DAL RE, F., «La estructura de la negociación colectiva en materia de formación continua» RL II 1998, pág. 541.

que, al amparo del art. 83.2 ET, lo contradigan. No establece una prohibición de negociar sino que parte de la base de la existencia de convenios concurrentes y determina cual es el aplicable, sin prejuzgar la validez o invalidez de las cláusulas que no se pueden aplicar¹⁵⁰. Con otras palabras, las cláusulas que «ignoran» al art. 84.2 y 3 ET no son nulas sino ineficaces¹⁵¹. Dicha ineficacia se traduce en la preferencia aplicativa de los convenios negociados conforme al art. 84.2 ET, salvo en las materias reservadas al estatal *ex* art. 84.3 ET. Los preceptos del estatal, no referidos a las materias anteriores, que sean «afectados» por los convenios del art. 84.2 ET, quedarán en suspenso respecto de éstos, pero seguirán vigentes respecto de todos los que no queden dentro del ámbito de aplicación de los mencionados en dicho artículo y de los que cumpliendo con sus exigencias, no hayan negociado sobre las cuestiones en las que repara el estatal.

Esta interpretación, por otra parte, es la única vía de no desprovenir de toda virtualidad al art. 83.2 ET. Por ello el TS con su tesis sustrae a la autonomía colectiva de toda posibilidad de ensayar fórmulas de articulación negocial distintas a las previstas en el ET¹⁵² y así queda reflejado en los términos de los arts. 5, 8 y 10 CEM II que quedan vacíos de contenido.

El art. 84. 2 ET no es un imperativo en el sentido de que no se pueda disponer en contra, es una posibilidad que de ejercerse prevalece imperativamente sobre las previsiones estructuradoras, el reparto material y los principios ordenadores de la relación entre los convenios adoptadas conforme al art. 83.2 ET, salvo respecto de las

¹⁵⁰ En este sentido, MARTÍN VALVERDE, A., «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo» en BORRAJO DACRUZ, E., (dir) *El Estatuto de los Trabajadores*, 2ª ed. Vol XII, EDERSA, Madrid, 1995, págs. 54 y ss. DESDENTADO BONE TE, A., «La concurrencia...» *op. cit.*, págs. 92-93. MERINO SEGOVIA, A., «Concurrencia de convenios colectivos y nueva articulación de la negociación colectiva: un estudio del artículo 84 de la LET» en CRUZ VILLALÓN, J., (coord), *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*. CES, Madrid, 1995, pág. 128, considera que la invasión de las materias prohibidas *ex* art. 84.3 ET no supondrá la nulidad de la cláusula convencional concurrente sino la suspensión de su aplicación en tanto el convenio superior preexistente continúe vigente.

¹⁵¹ VALDÉS DAL-RE, F., VALDÉS DAL-RE, F., «Reforma de la estructura contractual y la autonomía colectiva (y II)» RL I, 1999, pág 40 y ss.

¹⁵² VALDÉS DAL-RE, F., «Reforma...» *op. cit.*, pág. 43.

materias del art. 84.3 ET. Pero puede no ejercerse y que los convenios habilitados por el art. 84.2 ET para desmarcarse de los convenios superiores opten por lo contrario. Ello se dará cuando los sujetos negociadores en los diferentes niveles pertenezcan a la misma organización y dependerá obviamente del deber de influencia de estas organizaciones estatales sobre sus representantes en los distintos ámbitos territoriales ¹⁵³. Por ello, el imperativo de renuncia en los niveles inferiores al ejercicio de la posibilidad regulada en el art. 84.2 ET, contenida en el CEM II respecto de determinadas materias, también resulta inaplicable; dependerá de la voluntad de los sujetos negociadores legitimados en dichos ámbitos. Lo que sí parece es que el incumplimiento de esta última previsión podrá generar responsabilidades interorganizativas ¹⁵⁴.

23.1.2.3. El reparto material efectuado

El art. 4 CEM II es el encargado de proceder al reparto material entre los distintos niveles de negociación. La distribución se hace entre el nivel estatal y los niveles territoriales inferiores, no se menciona al empresarial al que, según se vio anteriormente, parece haberse reservado únicamente materias propias de su ámbito.

El nivel estatal es el que mayor número de materias tiene atribuidas. A tenor del art. 4. 1ª a) CEM II éste se reserva la regulación de las modalidades de contratación, los períodos de prueba, la clasificación profesional y niveles, la movilidad geográfica, el régimen disciplinario y la movilidad funcional. Pero, además, en la letra b), las partes firmantes del convenio acuerdan reservar, con carácter de exclusividad para su negociación en el CEM II, las condiciones generales de ingreso, las normas generales de ordenación del trabajo y productividad, la jornada anual, las licencias, permisos y excedencias, los conceptos y estructura de las percepciones económicas y la fijación del incremento salarial correspondiente a cada año de vigencia del CEM II, cuya concreción y fijación se establecerán en los convenios de ámbito inferior, los órganos de repre-

¹⁵³ GARCÍA - PERROTE ESCARTÍN, I., «*La reforma...*» *op. cit.*, págs. 52-53.

¹⁵⁴ Como se señala en LÓPEZ TERRADA, E., *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*. Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia 2001, pág. 308.

sentación de los trabajadores en la empresa y derechos sindicales en los aspectos que el convenio establece, los preavisos y ceses, la salud laboral y prevención de riesgos y la formación. A este elenco se añade que en posteriores convenios generales de ámbito estatal y previa consulta de las organizaciones territoriales, en la forma que acuerden las partes signatarias, podrán fijar o excluir materias de negociación reservadas al ámbito del CEM II.

En los ámbitos territoriales inferiores, serán materias específicas de negociación, en su caso, el contenido obligacional de los convenios, la concreción y fijación de las percepciones económicas, cuyos conceptos y estructuras estarán determinados por la negociación de ámbito superior, el calendario de distribución de la jornada anual, los acuerdos puntuales sobre productividad y rendimientos, las horas extraordinarias, las vacaciones y descansos, las prestaciones complementarias de la Seguridad Social, los órganos de representación colectiva y derechos sindicales en los aspectos en los que se establece en el convenio general, las cláusulas de descuelgue y la absorción y compensación de salarios. Pero también están habilitados para negociar sobre cualesquiera otras materias no reguladas en el citado convenio ni reservadas a él y sobre las materias a las que éste expresamente se remita.

Es del todo evidente que la reserva material del CEM II excede con mucho de los límites del art. 84.3 ET que, interpretado *a contrario*, reserva al ámbito sectorial estatal únicamente la regulación de las materias ya señaladas *supra* o, lo que es lo mismo, los convenios mencionados en el art. 84.2 ET podrán negociar sobre todas las materias excepto éstas. No en vano, la STS de 22 de septiembre de 1998, adujo extrañada que los recurrentes sólo habían impugnado como contrarios al art. 84 ET los arts. 5, 8 y 10 CEM, pero no el art. 4, al que el art. 5 se remitía y cuyos términos pasan invariados a su homónimo del CEM II. Se entiende, en consecuencia, que los convenios supraempresariales de ámbito inferior al estatal no estarán obligados por ello a seguir las directrices marcadas por el CEM II en esta materia. Una eventual impugnación de éstos por no acomodarse a las disposiciones convencionales estatales no resistiría una confrontación con los preceptos estatutarios.

Tampoco existe una adaptación de este reparto material al realizado por el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997 (AINC en adelante). En virtud del mismo, un posible con-

venio nacional de rama de actividad debería abordar ¹⁵⁵, entre otras, la contratación laboral en el sector, la estructura profesional, la estructura salarial, la jornada, la movilidad y el cambio de condiciones de trabajo, los derechos sindicales y el régimen de información y consulta en las relaciones laborales, el régimen disciplinario, la seguridad, salud y prevención de riesgos laborales y la formación profesional. Amén de cuestiones como la determinación del ámbito funcional, los criterios generales del procedimiento negociador, la articulación negociadora y concurrencia de convenios, la administración del convenio y la mediación y arbitraje ¹⁵⁶.

Destaca, en efecto, la amplitud con la que el CEM determina las materias de su competencia exclusiva que sobrepasan no ya las del art. 84.3 ET, sino las que el AINC recomienda ser negociadas en dicho nivel. Habrá que ver respecto de cada una de ellas qué es lo que dispone el CEM con el fin de examinar la posible intervención de los convenios de ámbito territorial inferior. Para ello se distinguirá entre las materias que coinciden con las especificadas en el art. 84.3 ET, las que coinciden con las previstas en el AINC y, por último, las que no se incardinan en ninguno de los anteriores.

23.1.2.3.1. Reserva material coincidente con el art. 84.3 ET

A) Período de prueba

El período de prueba fijado en el art. 24 CEM II se configura como un límite máximo y será de seis meses para los Técnicos titulados superiores, de dos meses para los Técnicos de grado medio o

¹⁵⁵ Merece señalarse, no obstante, que el AINC no maneja con claridad el ámbito de los convenios adecuado para cada materia. En este sentido se han pronunciado, GOERLICH PESET, J. M., «*El acuerdo interconfederal sobre la negociación colectiva*» en ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L., y GOERLICH PESET, J. M., *La reforma laboral de 1997*. Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia 1997, pág. 108, CRUZ VILLALÓN, J., «*La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997*» TS nº 89, pág. 44.

¹⁵⁶ Sobre ello GOERLICH PESET, J. M., «*El acuerdo...*» *op. cit.*, págs. 106 y ss, GARCÍA MURCIA, J., «*El Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva: contenido y ámbito material*» TS nº 89, págs. 82 y ss, LÓPEZ TERRADA, E., *La descentralización...*» *op. cit.*, págs. 319 y ss.

sin titulación y personal administrativo cualificado, de un mes para el Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo y, por último, de veinte días para el resto de personal.

B) Modalidades de contratación

En cuanto a las modalidades de contratación, ha de tenerse en cuenta, por una parte, que los convenios inferiores pueden, a tenor del art. 84.3 ET, regular los aspectos de las modalidades que impliquen su adecuación al ámbito de la empresa. Por otra parte, ha de considerarse que los propios preceptos estatutarios reguladores de aquéllas remiten algunas cuestiones a la negociación colectiva. En consecuencia, habrá de analizarse a qué convenios se remiten éstos y su compatibilidad con el art. 84.3 ET y, en general, con el principio de no concurrencia.

Los arts. 25 y ss CEM II contienen previsiones sobre los contratos formativos, el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, los contratos eventuales por circunstancias de la producción y el contrato para obra o servicio determinado. El silencio respecto de otras modalidades contractuales permitirá, en principio, que los convenios de ámbito inferior entren a regularlas, lo que deberá hacerse de acuerdo con las remisiones estatutarias a la negociación colectiva. Esto es, el silencio del CEM no implica que cualquier convenio pueda regular estas cuestiones sino que deberá hacerse conforme a los artículos del ET que, en numerosas ocasiones, determinan el convenio competente para ello.

a) Contratos formativos

El art. 25 se centra en los los contratos formativos. Su primer párrafo se dedica al contrato en prácticas sobre el que al margen de reiterar algunos aspectos del art. 11.1 ET, remite a la negociación en ámbitos inferiores los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales que podrán ser objeto del mismo, materias que el art. 11.1 a) ET asigna a los convenios estatales y en su defecto a los supraempresariales de ámbito inferior por lo que el CEM II con su remisión opta por esta segunda solución.

Concreta, del mismo modo, su duración, conforme a lo que permite el art. 11. 1 b) ET y señala que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, aprovechando los límites dentro de los cuales el ET permite a los convenios establecer otra duración.

El art. 25.2 CEM II se refiere al contrato para la formación y concreta alguno de los aspectos en los que el ET y el RD 488/1998¹⁵⁷ se remiten a la negociación colectiva como la duración del contrato y el salario del trabajador así contratado.

En cuanto a la concreción de la duración del contrato, materia que el art. 11.2 c) ET remite a los convenios sectoriales estatales, el CEM II prescribe que será de un máximo de tres años, ya sean alternos o continuados, cuando el trabajador tenga entre los dieciséis y veintiún años y de dos años cuando se celebre con los sujetos respecto de los cuales desaparece el límite de la edad tras la ley 12/2001¹⁵⁸. La duración mínima del contrato coincide con el preceptivo límite legal que es de seis meses y se permite la prórroga del contrato hasta tres veces respetando este período mínimo.

No se fija el número máximo de contratos para la formación que se pueden realizar en relación con el número de trabajadores en plantilla, por lo que los convenios colectivos de ámbito inferior al estatal y los de las empresas que cuenten con un plan formativo podrán establecerlo. El art. 11.2 b) ET, en este sentido, atribuye la competencia para ello a los citados convenios en defecto de los estatales. Si aquellos convenios nada estableciesen, resultarán de aplicación los límites previstos en el RD 488/1998, que se aplican en defecto de convenio.

Sí que se refiere el CEM II al salario del formante, aunque en defecto de lo dispuesto en el convenio de aplicación. Será el 75 por 100, el 85 por 100 y el 95 por 100 del salario del ayudante del convenio colectivo de ámbito inferior, durante el primero, segundo y tercer año de contrato respectivamente y con el límite del salario mínimo in-

¹⁵⁷ De 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 ET en materia de contratos formativos.

¹⁵⁸ Esto es, minusválidos, trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia del permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral, quienes se encuentren en situación de exclusión social y los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

terprofesional en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo ¹⁵⁹. Además, respecto de los pluses extrasalariales señala el CEM II que se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que dure el contrato de trabajo. Todas las demás referencias son una repetición de las disposiciones legales y reglamentarias de desarrollo.

Por tanto, el CEM II se limita a establecer la duración del contrato y no contiene un pronunciamiento claro sobre la alternancia o acumulación de la formación teórica. El salario del formante es en defecto de lo dispuesto en convenios de ámbito inferior y silencia todas las demás cuestiones que el ET remite a los convenios. En consecuencia, los convenios de ámbito inferior podrán entrar a regularlas cuidando de respetar el principio de no concurrencia del art. 84. 1 ET.

b) Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

La previsión respecto del contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación no añade nada a las previsiones reglamentarias. Simplemente se contempla la posibilidad de que entre trabajador y empresario se acuerde que aquél se jubile a los sesenta y cuatro años y la empresa se obligue a contratar a un nuevo trabajador con el objeto de que el primero se acoja a los beneficios del RD 1194/1985, de 17 de julio.

c) Contrato eventual por circunstancias de la producción

En cuanto a los contratos eventuales por circunstancias de la producción, el art. 26 CEM II prevé una duración del contrato de doce meses dentro de un período de dieciséis haciendo uso del art. 15.1 b) ET que remite a los convenios sectoriales estatales o supraempresariales de ámbito inferior en defecto de este último la determinación de una duración del contrato eventual que no supere los doce meses en un período de dieciocho.

No hay mención alguna en el convenio a las actividades adecuadas para este tipo de contrato ni a los criterios para acomodar la

¹⁵⁹ El convenio se remite al salario mínimo interprofesional establecido para cada edad pero, desaparecida la diferencia entre el SMI de los mayores de edad u de los menores, la referencia ha de entenderse hecha a la cuantía única de SMI.

relación entre las plantillas de las empresas y el número de trabajadores eventuales; materias, ambas, que la ley permite determinar al convenio. En la medida en la que el art. 15.1 b) ET no distingue el ámbito negocial del convenio competente para establecer dichas actividades y el número máximo de trabajadores así contratados, ha de entenderse que queda abierta en todos los niveles inferiores la posibilidad de negociar estas cuestiones. No obstante, dicha posibilidad no podrá interpretarse de forma contraria al principio de prohibición de concurrencia del art. 84.1 ET de modo que, establecidas en un determinado convenio supraempresarial vinculará a los de ámbito inferior, aunque los convenios empresariales podrán adaptar sus disposiciones a su ámbito. Si el convenio que las determina es empresarial no quedará afectado por disposiciones posteriores del convenio de ámbito superior ¹⁶⁰.

Sí que se establece, en cambio, una obligación de indemnizar a los trabajadores así contratados con quince días de salario por año de servicio cuando su contrato sea igual o inferior a cuatro meses o veinte días de salario por año de servicio si su duración supera los cuatro meses.

d) Contrato para obra o servicio determinado

El art. 28 CEM II, referido al contrato para obra o servicio, identifica las actividades que pueden cubrirse con estos contratos de acuerdo con el art. 15.1 a) ET. Se hace referencia, de este modo, a trabajos de reparación de instalaciones, trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas y más generalmente, la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de las actividad normal de la misma, incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas. Con este último supuesto parece hacerse referencia a los casos de contratas y subcontratas.

El art. 15. 1 a) ET cuando señala los convenios competentes para la anterior identificación de las citadas actividades, se refiere a los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, los de ámbito

¹⁶⁰ LÓPEZ TERRADA, E., *La descentralización...* op. cit., págs. 224.

inferior y los convenios empresariales. No obstante, esta habilitación genérica y ajerarquizada no puede interpretarse en contra de la prohibición de concurrencia del art. 84 ET, por lo que los convenios inferiores, podrán concretar a lo sumo, en función de las particularidades de su ámbito de aplicación, lo dispuesto en el CEM II pero, obviamente, no podrán contradecirlo ¹⁶¹. Sobre ello abunda el art. 84.3 ET, que matiza esta reserva material y excluye de la misma los aspectos de adaptación a la empresa, por lo que cualquier convenio de ámbito inferior puede concretar las actividades a realizar con este contrato, siempre que se trate de regulaciones adaptativas.

Aparte de esto se prevé que al final del contrato los trabajadores tendrán derecho a las mismas indemnizaciones que las señaladas respecto del contrato eventual,

C) Clasificación profesional

Aunque el CEM II se reserva, como hacía su predecesor, la determinación del sistema de clasificación, su art. 37.1 sólo prevé que las partes firmantes adquieren el compromiso de negociarlo y que en todo caso los trabajos deberán finalizar y ser incorporados como texto normativo del CEM II con efectos de 1 de enero de 2003. Hasta que dicho acuerdo no se produzca seguirá vigente lo dispuesto al respecto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera de 28 de julio de 1969 que, a fecha de hoy es el sistema clasificatorio aplicable a falta de citado acuerdo.

Ahora bien, la Disposición Transitoria (DT) 2ª concreta las bases del sistema clasificatorio. Así determina que el mismo será de siete grupos (más apéndice grupo 8) y que a cada grupo se le aplicará un único salario, que será el mínimo sectorial. Además, con el fin de cumplir con lo anterior constituye una Comisión Paritaria a la que también le asigna una fecha en la que debe tener finalizados sus trabajos.

D) Régimen disciplinario

En los arts. 76 a 80 CEM II dedicados al régimen disciplinario, se define el concepto de falta laboral, se tipifican las infracciones

¹⁶¹ *Ibidem.*

según su gravedad, graduándolas en leves, graves y muy graves, se fijan las sanciones correspondientes a cada grado, los criterios para la aplicación y graduación de las mismas y algunas previsiones sobre el expediente contradictorio.

E) Salud laboral y prevención de riesgos

Sobre este particular, la salud laboral y la prevención de riesgos, el CEM II mantiene un absoluto silencio. La reserva que al respecto se hacía en el art. 4.1b) CEM II no ha sido, hasta el momento, materializada. En la DT 1ª, las partes adquieren el compromiso de adaptar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), para lo que se continuará trabajando en la Comisión de Salud Laboral, creada por las partes firmantes del CEM II.

F) Movilidad geográfica

La regulación de la movilidad geográfica se encuentra en los arts. 39 a 41 CEM II. Sobre los desplazamientos, el art. 40 exige que el preaviso sea por escrito con diferentes plazos dependiendo de su período y en cuanto a los traslados, el art. 41.1 prevé que en el escrito dirigido al trabajador afectado, la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial y el resto de las condiciones del traslado. El art. 41.2 se encarga, por su parte, de concretar la indemnización por gastos de traslado y que las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

El art. 41.3 excepciona de lo anteriormente expuesto a los traslados totales de centro de trabajo cuya regulación queda encomendada, en su caso, a la negociación colectiva de ámbito inferior.

23.1.2.3.2. Reserva material que coincide con el acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva

A) Conceptos y estructuras de las percepciones económicas

El Capítulo VI del Título I del CEM II se encarga de las condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos. Varias son las cuestiones contempladas y, en la mayoría de ellas hay una referencia a los convenios de ámbito inferior. Sin embargo, la reserva del CEM se

ciñe a la determinación de los conceptos y estructuras de las percepciones económicas, cuya concreción y fijación se establecerán en los convenios de ámbito inferior, razón por la cual el art. 44 del mismo atribuye a éstos establecer, para cada categoría o nivel, las remuneraciones diarias o mensuales y anuales o, lo que es lo mismo, que cuando determinen las tablas salariales, prevean el salario por día o por mes según los casos y además, el salario anual.

La definición del salario base corresponde al art. 47 CEM II, que delega en los convenios de ámbito inferior la determinación del correspondiente a cada grupo, niveles o categorías. Parte integrante del mismo son las gratificaciones extraordinarias, respecto de las que el art. 55 CEM ordena a los convenios colectivos de ámbito inferior establecer dos de ellas, las fechas en que serán abonadas y su devengo ¹⁶². Su cuantía se determinará para cada uno de los grupos o niveles en las tablas salariales de los convenios de ámbito inferior, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Respecto de los complementos, el CEM II contiene previsiones sobre el complemento de antigüedad, sobre algunos complementos de puesto, los complementos de cantidad y calidad y en ellos se determina el sistema de cómputo para su remuneración o, en el caso del de antigüedad, su desaparición y, además, su carácter absorbible o compensable.

El complemento de antigüedad queda, en efecto, suprimido a partir del 30 de septiembre de 1996 (art. 50 CEM II). Aunque, los trabajadores que a dicha fecha hubieran generado nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada, que quedará reflejada en la nómina como «antigüedad consolidada».

Los complementos de puesto que aborda el convenio son los de penosidad, toxicidad o peligrosidad (art. 52 CEM II) y nocturnidad (art. 53 CEM II). Se fija el modo de determinar su cuantía según sea el tiempo de trabajo desarrollado en las condiciones anteriores y

¹⁶² Se denominan en este artículo paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente el 30 de junio y el 20 de diciembre y que se devengarán por semestres naturales (1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre, respectivamente) y en la línea del art. 46, por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

cuando no procederá su abono. La fijación de la citada cuantía se entiende, en el caso de los complementos de penosidad, toxicidad o peligrosidad, sin perjuicio de las cantidades iguales o superiores que por dichos conceptos estén establecidas o se establezcan a nivel empresarial. Del mismo modo, se admite que los convenios supraempresariales que hubieran fijado un incremento mayor lo mantengan como condición más beneficiosa.

En lo tocante a los complementos de cantidad y calidad se prevé que en las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, éstos se liquidarán conjuntamente con el salario por unidad de tiempo.

Tras las percepciones de naturaleza salarial, se regulan algunas cuestiones relativas a los complementos extrasalariales. El art. 59 CEM II limita el porcentaje de los mismos en relación con la retribución anual del trabajador que deberá hacerse efectivo en el año 2005.

De los diversos complementos no salariales, el art. 60 CEM II regula las dietas de las que determina que se perciben siempre con independencia de la retribución del trabajador, que podrán ser medias o completas, según se pernocte o no en su residencia habitual, y su cuantía será fijada en los convenios colectivos de ámbito inferior.

B) Jornada anual

El art. 42.1 señala que la jornada anual de trabajo efectivo en el año 2001 es de 1780 horas y a continuación prevé una reducción de cuatro horas por año hasta el 2006, fecha en la que termina la vigencia del CEM II. No obstante, si los convenios de ámbito inferior prevén una jornada inferior a dichas horas, deberán mantenerla como condición más beneficiosa.

Respecto de la distribución de la jornada, el art. 43 permite que las empresas determinen si se hace de modo uniforme o irregular, así como la posibilidad de que la uniformidad o irregularidad de la distribución afecte a toda la plantilla o de forma diversa a secciones y departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

Ahora bien, frente a esta libertad, se exige que la distribución se publique antes del 31 de enero de cada ejercicio y una vez estable-

cido el calendario, cualquier modificación deberá producirse de acuerdo con los arts. 41 y 34 ET.

Sin embargo, a tenor del art. 43.4 y sin perjuicio de los anterior, se permite que las empresas en cualquier momento del año puedan ampliar o reducir la jornada ordinaria con unos límites y cumpliendo determinados requisitos.

Además, para el caso de que se opte por la distribución irregular, se imponen unos topes máximos y mínimos que podrán, sin embargo, ser modificados por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores, aunque también dentro de unos límites especificados en el convenio.

Finalmente, se previene que si, como consecuencia de la distribución irregular, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas al vencimiento de su contrato, en relación a las que le correspondrían si la distribución fuera regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria y, en todo caso la distribución irregular no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

C) Movilidad funcional

La regulación de la movilidad funcional se encuentra vinculada a la de la clasificación profesional por lo que el art. 38 CEM II establece que mientras no se proceda a la nueva regulación del sistema clasificatorio, la movilidad funcional se regulará por lo previsto en el art. 39 ET.

D) Órganos de representación de los trabajadores en la empresa y derechos sindicales

La reserva del CEM II en esta materia no es genérica sino sólo respecto de los aspectos que establece. El Título II se dedica a la representación colectiva de los trabajadores y regula diversas cuestiones, unas relativas a la representación unitaria y al derecho de reunión y otras relativas a la representación sindical.

Respecto de las primeras, el art. 82 CEM II determina las condiciones de elegibilidad de los representantes de los trabajadores, que deberán ser mayores de edad y tener una antigüedad de cuatro meses en la empresa, cuando el art. 69 ET exige que ésta sea de seis

meses. El siguiente precepto se refiere al crédito horario cuya determinación se remite a los convenios de ámbito inferior imponiendo un tope mínimo de dieciséis horas. Del mismo modo, serán estos convenios los que pacten la acumulación de horas de los representantes de los trabajadores. Finalmente, el art. 84 CEM II, relativo al derecho de reunión, exige que la celebración de la asamblea se ponga en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas indicando el orden del día, las personas que ocuparán la presidencia y la duración previsible de la misma.

Los siguientes preceptos se centran en la representación sindical. Se requiere que el sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente tras lo cual, ésta habrá de reconocer al delegado su condición de representante del mismo. No obstante, el art. 85 CEM II prevé que serán en los convenios de ámbito inferior los que establezcan la plantilla del centro de trabajo o empresa a partir de la cual se podrá nombrar delegado sindical. Éstos dispondrán de un crédito de horas retribuido en los términos previstos para los representantes de los trabajadores sin necesidad de formar parte del Comité de Empresa.

Respecto de las secciones sindicales, simplemente remite a los convenios de ámbito inferior el derecho de las correspondientes a los sindicatos más representativos a un local, de acuerdo con el art. 8. 2 c) LOLS.

Otra cuestión tratada en el CEM II es la relativa a la cuota sindical, cuyas condiciones de recaudación el art. 11 LOLS remite a la negociación colectiva imponiendo algunas exigencias. Así, el art. 86 CEM II señala que en los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos, se les descontará por la empresa el importe de la cuota sindical correspondiente y salvo indicación en contrario, se efectuarán estas detracciones durante períodos de un año. El trabajador podrá en cualquier momento anular por escrito la autorización concedida. El abono al sindicato se hará efectivo por meses vencidos mediante transferencia bancaria.

Por último, el art. 87 CEM II atribuye el derecho a la excedencia forzosa de los trabajadores que ostenten cargos sindicales en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de

cualquier sindicato firmante del convenio. El acceso a dicha excedencia exige que los trabajadores tengan una antigüedad mínima de cuatro meses, que no se requiere en la ley y que para acceder a la misma acompañe, a la comunicación escrita que debe dirigir a la empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo. La desaparición de las circunstancias que motivan la excedencia obliga al trabajador a comunicar a la empresa dicha situación en un plazo no superior a un mes, de otra forma perderá el derecho al reingreso.

E) Formación profesional

Los arts. 61 y ss. CEM II desarrollan algunos aspectos del III Acuerdo de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000 (III ANFP)¹⁶³. Los preceptos se detienen en algunas de las iniciativas que contempla el III ANFP como los Planes de Empresa, los Planes Agrupados Sectoriales, las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la formación y los Permisos Individuales de Formación. También en estas disposiciones se contempla la creación, competencias y régimen jurídico de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación conforme a lo dispuesto en el art. 18 III ANFC y a los tiempos empleados en formación continua.

23.1.2.3.3. Reserva material no prevista en el art. 84.3 ET ni en el acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva

A) Condiciones generales de ingreso

En cuanto a las condiciones generales de ingreso, extraña que el CEM II se haya reservado la regulación de esta materia cuando no contiene particularidad alguna respecto de lo dispuesto en el ET.

Así, a tenor del art. 21 el ingreso al trabajo podrá hacerse con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, en su normativa de desarrollo y en el CEM. Se exige, además, que, cuando así lo determine la legislación vigente, las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, mediante oferta de empleo. El art. 22, por

¹⁶³ BOE 23-2-2001.

su parte, admite que las empresas puedan realizar pruebas de aptitud necesarias para comprobar la adecuación del trabajador al puesto de trabajo. Previsiones, como puede observarse, totalmente gratuitas.

B) Normas generales de ordenación del trabajo y la productividad

El capítulo III del Título I del CEM II se refiere a la ordenación y organización del trabajo. Se parte de una atribución de la organización técnica y práctica del trabajo a las Direcciones de las empresas que gozan de plena libertad al respecto, de conformidad con las disposiciones reglamentarias. El art. 31 especifica los aspectos a los que se extiende la organización del trabajo y por tanto, el ámbito de libertad de la empresa en este punto.

Aparte de ello, se determinan diversas cuestiones como las reglas para la implantación de sistemas de organización de trabajo y de nuevas tecnologías, los supuestos en los que se admitirá que el valor de los tiempos sea modificado, una serie de definiciones relativas al rendimiento, como la actividad normal, la óptima, el rendimiento normal, el óptimo, etc., que las empresas habrán de tomar en consideración, sea cual sea el sistema de organización del trabajo que apliquen y por último, las circunstancias que han de valorarse para el establecimiento y el cálculo de los incentivos, tales como el grado de especialización que el trabajo a realizar requiera, el esfuerzo físico y atención que su ejecución origine, el medio ambiente en que el trabajo se realice, la importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción, etc.

No puede olvidarse, por otra parte, que si el CEM II se reserva esta materia, también permite que en los ámbitos territoriales inferiores se determinen acuerdos puntuales sobre productividad y rendimientos. El problema estará en determinar dicho carácter de las previsiones convencionales; aunque no se trate propiamente de un problema, por cuanto en la medida en la que esta materia no forma parte del art. 84.3 ET, los convenios de los ámbitos territoriales inferiores al estatal podrán apartarse de sus disposiciones.

C) Licencias, permisos y excedencias

El CEM II dedica el capítulo VIII de su Título I a regular las licencias, permisos y excedencias. El art. 70, que encabeza este capí-

tulo, remite, en materia de licencias y permisos, a un cuadro anexo la determinación del tiempo máximo y las condiciones en las que el trabajador puede ausentarse del trabajo previo aviso y justificación. El cuadro determina, además, los justificantes necesarios para cada motivo de permiso, así como los conceptos retributivos que corresponden al trabajador.

La regulación de la excedencia es principalmente una transcripción o remisión al ET o a la Ley 39/1999, y no añade nada relevante. Únicamente concreta las reglas a seguir en el caso de los trabajadores temporales.

D) Preavisos y ceses

El art. 75 CEM II es el encargado de determinar los preavisos en los supuestos de cese. La regla general es que la terminación del contrato se debe comunicar por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. Si bien cabe sustituir dicho preaviso por una indemnización equivalente al salario de los días de preaviso omitidos, tanto por parte del empresario como del trabajador.

Esta regla, salvo la exigencia de notificación escrita, no será de aplicación a los contratos de interinidad ni a los contratos temporales estructurales de duración inferior o igual a los seis meses.

Cuando, por el contrario, estos contratos superen los seis meses, el preaviso será de un mes para el caso de técnicos y quince días para el resto de personal, aunque también cabrá indemnización sustitutiva equivalente a los días de salario omitidos. La regla se aplica asimismo a los supuestos de baja voluntaria y cuando el trabajador omita los días de preaviso deberá indemnizar en el mismo sentido al empleador.

23.2. El Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación de Ámbito Inferior

Antes de comenzar, conviene advertir que el grueso de los convenios de ámbito inferior estudiados fueron negociados bajo la vigencia del CEM y no del CEM II, recientemente publicado, por lo que sus disposiciones siguen —de hacerlo— al primero de ellos y sus eventuales incumplimientos son obviamente de éste y no del CEM II. Aún así, la identidad del proyecto articulador de ambos convenios facilita el análisis, lo mismo sucede con los principios

de concurrencia y complementariedad y con el contenido de algunos preceptos, de suerte que lo que se diga respecto del CEM es predicable del CEM II. En el análisis se hará referencia a las disposiciones de uno y otro convenio procurando reflejar el estado actual del Sector.

23.2.1. *Correspondencia entre la estructura existente y la definida*

En cuanto a la correspondencia entre la estructura definida y la existente, sólo se encuentra una nota disonante protagonizada por el convenio estatal de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho ¹⁶⁴ que en nada se sujetaba a las previsiones del CEM y tampoco a las de su sucesor. De hecho, los arts. 2.2 y 4.2 CEM, entre otros, —y en los mismos términos que sus homónimos del CEM II— se referían a los convenios de ámbito territorial inferiores, lo que podía inducir a pensar que los de ámbito funcional inferiores no quedaban incluidos en la estructura diseñada por el estatal. Sin embargo, el anexo I del CEM preveía entre su ámbito funcional a las hormas y tacones —también lo hace el CEM II—, por lo que se entiende que el citado convenio quedaba incluido en el mismo, aunque una lectura del de hormas y tacones revele que no cuenta para nada con el CEM. Habida cuenta de que el primero era funcionalmente inferior al segundo, cumple con el art. 84.2 ET y, por consiguiente, no debe acomodarse a él, salvo que se trate de las cuestiones enumeradas en el art. 84.3 ET. Lo que sucede es que prescinde también del CEM respecto de estas últimas.

Con la entrada en vigor del CEM II, la situación varía en la medida en la que ya no se dan los presupuestos del 84.2 ET, un convenio supraempresarial posterior a uno superior que puede afectar a éste salvo que se trate de las materias del art. 84.3 ET. En este caso el convenio preexistente es el inferior, luego estamos bajo los auspicios del art. 84.1 ET, por el que los convenios no podrán ser afectados durante su vigencia por convenios de ámbito distinto. Precepto estatutario que encuentra eco en el art. 6 CEM II, ya comentado, que determina la prevalencia de los convenios inferiores

¹⁶⁴ BOE 2-10-2001.

negociados con anterioridad al CEM II. Consecuencia de ello es que el convenio de hormas y tacones no incumple con éste.

En todo caso, la estructura del sector se cimenta en el CEM —y tras su desaparición, en el CEM II— y en cerca de un centenar de convenios provinciales y de comunidad autónoma, principalmente uniprovinciales, cuyo ámbito funcional es uno de los subsectores de la actividad maderera o varios, por lo que es posible encontrar convenios colectivos territorialmente coincidentes y funcionalmente divergentes, esto es, de la misma provincia referidos a actividades distintas y viceversa. El segundo nivel, por tanto, es predominantemente provincial, por lo que puede decirse que mantiene la estructura negociada franquista y apenas introduce el ámbito autonómico de negociación que tanto se buscaba con el art. 84.2 ET ¹⁶⁵. Es más, los convenios de este tipo son de Comunidades Autónomas uniprovinciales (Asturias, Baleares, Cantabria, La Rioja, Madrid, Murcia y Navarra) lo que, a la postre, equivale a su carácter provincial.

Por lo demás, el andamiaje entre el convenio estatal y los provinciales es perceptible, aunque, cuando se estudie el reparto material se observará que no necesariamente el contenido de lo establecido en estos últimos se corresponde con las directrices del CEM y su sucesor.

En lo tocante a la relación entre los convenios provinciales y los empresariales, en particular si los primeros abren niveles de negociación a los segundos, sólo se encuentran referencias concretas, como en materia sindical, en cuestiones salariales y de ordenación del trabajo y de la productividad, pero no una definición clara de las competencias de estos últimos.

23.2.2. *Asunción de las reglas de solución de conflictos y de complementariedad*

No hay una asunción unánime de las reglas de solución de conflictos y de complementariedad por parte de los convenios provinciales y

¹⁶⁵ Y que, sin embargo, lo que provoca es el «cantonalismo» como señala VALDÉS DAL-RE, F., «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva» en ALARCÓN, M. R., Y DEL REY, S., (coord) *La reforma de la negociación colectiva*, Marcial Pons, Madrid, 1995, págs. 147 y ss.

autonómicos. La razón puede encontrarse, en parte, en el varapalo que sufrieron las reglas inicialmente previstas por el CEM tras la STS de 22 de septiembre de 1998. En estrecha relación con ello, estas mismas reglas se hallan condicionadas por la evidencia de que la libertad negocial en los ámbitos supraempresariales inferiores al estatal sólo queda limitada por las materias previstas en el art. 84.3 ET. Fuera de ellas, que únicamente pueden determinarse a nivel estatal, existe plena libertad para los convenios de dichos ámbitos.

Lo anterior no impide que numerosos convenios asuman implícitamente las reglas del estatal y también que, aun pudiendo, no regulen materias sobre las que aquél se reserva la competencia exclusiva ni sobre las que todavía no ha procedido a determinar, como la salud laboral y la prevención de riesgos, ni aquellas respecto de las que se determina el régimen aplicable mientras los negociadores llegan a un acuerdo, como la clasificación profesional o la movilidad funcional. En esta línea, pueden encontrarse convenios que contienen una regulación provisional de las mismas hasta que el CEM proceda a ello ¹⁶⁶. Pero, sobre todo, la inmensa mayoría señala expresamente que en lo no previsto por ellos se estará al CEM ¹⁶⁷, incluso cuando haya llegado su fecha de vencimiento, a

¹⁶⁶ Por ejemplo en materia de movilidad funcional, ver, por todos, CC de la primera transformación de la Madera de León, (BOP 19-7-1999) CC de industrias de la madera de Tarragona, (DOGC 7-9-2000) CC de industrias de la madera de Barcelona (DOGC 19-10-2001).

¹⁶⁷ CC de industrias de la madera y el corcho de Alicante (BOP 7-8-2001), CC de industrias de la madera de Almería (BOP 10-8-1999), CC de almacenes y almacenes mixtos de Asturias (BOPA 22-5-1999), CC de personal de monte, serrerías de leña y rematante de madera de Asturias (BOPA 22-5-1999), CC de rematantes y aserradores de la madera de Burgos (BOP 20-5-1999), CC de industrias de la madera de Cáceres (DOE 1-7-1999), CC de aserradores y fabricantes de envases de madera de Castellón (BOP 27-9-2001), CC de industrias de la madera y el corcho de Córdoba (BOP 29-5-1999), CC de rematantes aserradores, envases y cajas diversas de la madera de Huesca (BOP 5-2-2000), CC de industrias de la madera y el corcho de Jaén (BOP 26-7-2001), CC de industrias de la madera de La Rioja (BOLR 16-8-2001), CC de ebanistería y afines de Lugo (DOG 18-4-2000), CC de carpintería, ebanistería, tapicería e industrias afines de Murcia (BORM 21-4-1997), CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Murcia (BORM 22-5-1998), CC de industrias y almacenes de la madera de Navarra (BON 21-7-1999), CC de rematantes, aserraderos y preparados industriales de la madera de Ourense (DOG 12-2-2001), CC de fabricantes de ataúdes de Ourense (DOG 31-8-2001), CC de carpintería, ebanistería y fabricantes de muebles de Ourense (BOP 14-6-2000), CC de carpintería de ribera de Pontevedra (BOP 23-5-2000), CC de carpintería, ebanistería y actividades afines de Pontevedra (DOG 11-5-2001), CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra (DOG 11-5-1999), CC de industrias de la madera de

excepción de determinadas cuestiones ¹⁶⁸ y otros que prevén que se vincularán al CEM II ¹⁶⁹. No obstante, sorprende el caso de convenios de relativa reciente publicación que se remiten a la Ordenanza general del Sector, derogada por el CEM ¹⁷⁰.

Sin embargo, no son pocos los convenios que no se sujetan a las reglas previstas, aun remitiéndose subsidiariamente al CEM —remisión que deben entenderse al CEM II—, como lo demuestran aspectos concretos de su contenido que se verán en *infra* 2. 3. Y, en esta dirección, ciertos convenios, aunque no abundan, silencian al CEM entre la normativa supletoria y se remiten sólo a la legislación estatal ¹⁷¹ o bien circunscriben su complemenariedad a las materias del art. 84.3 ET ¹⁷².

23.2.3. Seguimiento del reparto material efectuado

El primer juicio que *grosso modo* cabe hacer es que el seguimiento del CEM no es lineal. Dos razones inciden en ello, de un lado, las previsiones del art. 84.2 ET y de otro, el carácter ambicioso de aquél que ha pretendido regular, a mi juicio, demasiadas materias. Si las previsiones del art. 84.2 ET dificultan la posibilidad de un convenio articulador del sector, un convenio que se

Salamanca (BOP 8-6-2001), CC de rematantes y aserradores de madera de Segovia (BOP 24-7-2000), CC de tapicería, cestería mimbres, persianas, carpintería de ribera e industrias afines de Sevilla (BOP 22-2-2000), CC de almacenes de la madera de Sevilla (BOP 8-3-2000), CC de talleres de carpintería de Sevilla (BOP 18-2-2000), CC de carpintería, ebanistería y fabricación de persianas de Soria (BOP 18-6-2000), CC de industrias de la madera de Teruel (BOP 15-7-1998), CC de industrias de chapas y tableros de Valencia (BOP 28-5-1999), CC de juguetería y actividades varias de la madera de Valencia (BOP 26-9-1997), CC de ebanistería, muebles curvados y similares de Valencia (BOP 28-5-1999), CC de serrería y fábrica de envases de madera de Valencia (BOP 11-6-1999), CC de carpintería de taller, mecánica, obra, parquet y entarimados y modelistas de Valencia (BOP 25-6-1999), CC de almacenistas e importadores de la madera de Valencia (BOP 11-9-1999), CC de industrias de la madera de Zamora (BOP 30-4-1997), CC de almacenistas e importadores de madera, chapas y tableros de Zaragoza (BOP 10-5-1999).

¹⁶⁸ CC de industrias de la madera de Toledo (BOP 23-7-1998).

¹⁶⁹ CC de industrias de la madera de Alicante.

¹⁷⁰ CC de rematantes y aserradores de Albacete (BOP 24-1-2001).

¹⁷¹ CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares (BOCAIB 18-8-2001), CC de industrias de la madera de Barcelona, CC de industrias de muebles y auxiliares de Guipúzcoa (BOP 31-12-2000), CC de industrias de la madera de Guipúzcoa (BOG 19-6-2001).

¹⁷² CC de industrias de la madera y el corcho de Lleida (DOGC 20-8-1999).

arrogue la competencia exclusiva de más materias que las del art. 84.3 ET va encaminado, por fuerza, a un seguimiento irregular y más si dichas materias exceden de las que el AINC reserva al convenio estatal. Ciertamente el CEM era anterior al AINC pero las materias atribuidas a los convenios del nivel nacional son, según la doctrina, las que regulaban la mayoría de los convenios de este ámbito¹⁷³. Tras el CEM II se observa que el reparto materia ha quedado intacto y por tanto excede, ya claramente, de las recomendaciones del AINC. Así es, en la medida en la que hay convenios que tienen plena libertad negocial, salvo respecto de las materias reservadas al ámbito estatal en el art. 84.3 ET, y las disposiciones del AINC sobre la estructura de la negociación colectiva se reducen, en esa medida, a recomendaciones que sólo los agentes negociadores en uso de dicha libertad decidirán o no seguir, poca o nula operatividad tendrá un convenio estatal que persigue la omnipresencia.

En esta línea, pueden encontrarse cinco modos de seguimiento del CEM por parte de los convenios provinciales y autonómicos. Un primer modo consiste en la repetición del articulado del estatal sin apenas aportar nada, el segundo procura la concreción de los caminos abiertos por éste, la tercera vía sería la regulación expresa de las materias cuya competencia les atribuye el CEM, el cuarto, el desmarque en puntos respecto de los que no están vinculados *ex art.* 84.3 ET, aunque sí en virtud de la distribución material del AINC y, por último, la regulación de materias vedadas en el art. 84.3 ET. No obstante, estos tipos no siempre se encuentran en grado puro sino, según sean las cuestiones tratadas, se pueden encontrar convenios que cumplen varias de estas características, como se verá cuando se analice más pormenorizadamente el reparto material.

23.2.3.1. El seguimiento de las materias previstas en el art. 84. 3 ET

23.2.3.1.1. Período de prueba

Respecto del período de prueba, el grueso de convenios no establece nada, se remite al estatal o sus disposiciones coinciden con él. Sin embargo, pueden encontrarse excepciones como la que dife-

¹⁷³ GARCÍA MURCIA, J., «*El Acuerdo Interconfederal...*» *op. cit.*, págs. 83-84 y 89. LÓPEZ TERRADA, E., *La descentralización...* *op. cit.*, pág. 319.

rencia únicamente entre el período de prueba para la categoría de peones y para las demás ¹⁷⁴ o la que basa la distinción en el carácter temporal o indefinido de los contratos ¹⁷⁵, además de la categoría profesional que era en lo que se basaba el CEM y en la actualidad el CEM II.

23.2.3.1.2. Modalidades de contratación

Las disposiciones sobre modalidades de contratación en los convenios provinciales se deben valorar sobre la base de varias coordenadas, de un lado, hay modalidades contractuales o aspectos de las tratadas sobre las que nada ha señalado el convenio estatal y cuya regulación el ET remite a los convenios, a veces especificando cuales, incluso la jerarquía entre ellos y otras veces no. De otro, el CEM deja abiertos espacios a la negociación de ámbito inferior en determinados aspectos.

A) Contratos formativos

Respecto del contrato en prácticas, no contemplado en el CEM, sólo lo han previsto cinco convenios que han concretado la duración y la retribución aplicable ¹⁷⁶, pero, como es obvio, estas disposiciones no se entendían como seguimiento del CEM.

En cuanto a la modalidad de formación, conviene precisar que la generalidad de los convenios se remiten al CEM o repite sus términos, muchas veces a costa de no incluir la modificación de la Ley 63/1997 que determinó que la edad máxima para concertar este contrato se reducía de los veintidós a los veintiún años ¹⁷⁷. Di-

¹⁷⁴ CC de ebanistería y afines de Lugo.

¹⁷⁵ CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa, CC de industrias y almacenes de la madera de Navarra.

¹⁷⁶ CC de industria de la madera de Álava (BOTH 27-8-2001), CC de carpintería y ebanistería de Albacete (BOP 17-1-12000), CC de rematantes y aserradores de Albacete, CC de industria de la madera de Guipúzcoa, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa.

¹⁷⁷ CC de la madera, corcho, chapas y tableros de Castellón (BOP 26-4-1997), CC de carpintería y ebanistería de A Coruña (BOP 9-8-1996), CC de industrias de la madera de Huelva (BOP 12-2-1999), el CC de carpintería, ebanistería y fabricantes de muebles de Ourense, CC de fabricantes de ataúdes de Ourense, CC de rematantes, aserradores y preparados industriales e la madera de Ourense, CC de industrias de la madera de Salamanca, CC de carpintería, ebanistería, tapicería, envases, carrocería y carretería de Segovia (BOP 10-5-1999), CC de carpintería, ebanistería y fabricación de persianas de Soria.

cho esto, debe recordarse, por una parte, que el CEM no determinaba —como no lo hace el CEM II—, el número máximo de trabajadores contratados para la formación en relación con el número de trabajadores de plantilla y que, a tenor el art. 11.2 b) ET, puede determinarse en el convenio sectorial estatal o en su defecto, en convenios sectoriales de ámbito inferior. Sin embargo, solo siete convenios han previsto esta escala ¹⁷⁸. Aunque, en sentido diverso, hay un convenio en el que se prevé que las empresas procurarán contar con un mínimo de trabajadores contratados para la formación que no será inferior al 5 por 100 de los trabajadores de plantilla ¹⁷⁹.

Por otra parte, el CEM fijaba el salario de los trabajadores así contratados, en defecto de lo dispuesto en «el convenio de aplicación», previsión que también se encuentra en el CEM II. En atención a ello, abundan los convenios que han determinado un salario distinto al previsto en el CEM. En algunos casos se ha establecido que el primer año el salario sea el 90 por 100 del SMI ¹⁸⁰ y el resto el SMI, otros distinguen entre el que corresponde a los menores de dieciocho años y a los mayores de edad ¹⁸¹ y otros, simplemente, aplican al salario distintos porcentajes, o lo determinan con distintas reglas a las del CEM ¹⁸² o se remiten a los convenios y subsidiariamente al CEM ¹⁸³.

¹⁷⁸ CC de segunda transformación de la madera de Cantabria (BOC 30-5-2000), CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña (DOG 11-2-1999), CC de industrias de la madera de Málaga (BOP 13-12-1999), CC de carpintería, ebanistería e industrias afines de Pontevedra, CC de carpintería de ribera de Pontevedra, CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra, CC de industrias de la madera de Valladolid (BOP 23-7-2001).

¹⁷⁹ CC de Carpintería, ebanistería y varios de Asturias (BOP 18-6-2001).

¹⁸⁰ Es el caso, del CC de almacenes de madera de Sevilla, el CC de ebanistería y muebles curvados de Sevilla, el CC de talleres de carpintería de Sevilla.

¹⁸¹ CC de carpintería, ebanistería, tapicería e industrias afines de Murcia, el CC de industrias de la madera de Teruel.

¹⁸² CC de carpintería y ebanistería de A Coruña, CC de rematantes y aserradores de A Coruña, CC de carpintería y ebanistería de Albacete, CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares, CC de industrias de la madera y el corcho de Ciudad Real (BOP 20-6-2001), CC de industrias de la madera y el corcho de Córdoba, CC de industrias de la madera de Cuenca (BOP 25-8-2000), CC de carpintería, ebanistería, barnizados, carrocería, tapicería y similares de Huesca (BOP 24-4-2000), CC de industrias de la madera de Málaga, CC de aserío y fabricación de envases de madera de Murcia, CC de carpintería, ebanistería y actividades afines de Pontevedra, CC de rematantes y aserradores de Pontevedra, CC de industrias de la madera de Salamanca, CC de carpintería, ebanistería y fabricación de persianas de Soria, CC de industrias

Aparte de estas cuestiones a las que habilitaba la expresa referencia o el silencio del CEM, algunos convenios han regulado otras sobre las que nada dice éste, como la vía de inserción en la plantilla de los trabajadores contratados para la formación ¹⁸⁴. Disposiciones que pueden considerarse una concreción de las previsiones estatales y que en dicha medida no contradicen el art. 84.3 ET.

No obstante, también es posible en este punto encontrar más de un veinte por ciento de convenios provinciales, que se alejan de lo dispuesto en el CEM en materia de duración de este contrato. Éste preveía una duración, para todos los casos, de tres años y algunos le asignaron dos años ¹⁸⁵ o dos años y medio ¹⁸⁶. Estas previsiones no sólo no pueden calificarse como adaptación al ámbito de la empresa de las disposiciones del CEM, aspecto que salvaría la compatibilidad con art. 84.3 ET, sino que el art. 11.2 c) ET permite que la duración

de la madera de Tarragona, CC de industrias de la madera de Teruel, CC de industrias de la madera de Toledo, CC de industrias de la madera de Valladolid, CC de industrias de la madera de Zaragoza (BOP 22-4-1998), CC de almacenistas e importadores de la madera, chapas y tableros de Zaragoza.

¹⁸³ CC de industrias de la madera de Álava, CC de industrias de la madera de Barcelona (DOGC 25-7-2001), CC de almacenes de madera de Barcelona, CC de industrias de la madera de Cáceres, CC de industrias de la madera de Huelva, CC de rematantes, aserradores, envases y cajas diversas de madera de Huesca, CC de industrias de la madera y corcho de Lleida, CC de carpintería, ebanistería, tapicería, envases, carrocería y carreteria de Segovia, CC de cestería, mimbre, muebles de junco y afines de Valencia (BOP 10-10-1997), CC de juguetería y actividades varias de la madera de Valencia. En ocasiones, estos convenios aclaran que el salario no podrá ser inferior al mínimo interprofesional, como es el caso del CC de industrias de la madera de Cáceres y del CC de industrias de la madera y corcho de Lleida.

¹⁸⁴ CC de carpintería, ebanistería y varios de Asturias, CC de industrias de la madera de Málaga, CC de cestería, mimbre, muebles de junco y afines de Valencia, el CC de carpintería de taller, mecánica, obra, parquet y entarimados, modelistas, persianas, poleas y puertas viejas de Valencia.

¹⁸⁵ CC rematantes y aserradores de Albacete, CC de carpintería y ebanistería de Albacete, CC de industrias de la madera de Alicante, CC de almacenes de la madera de Barcelona, CC de aserradores y almacenistas de la madera de Cantabria (BOC 5-10-1999), CC de segunda transformación de la madera de Cantabria, CC de madera y corcho de Ciudad Real, CC de rematantes y aserradores de A Coruña, CC de industrias de la madera de Huelva, CC de carpintería de ribera de Huelva, CC de carpintería, ebanistería y fabricantes de muebles de Ourense, CC de rematantes y aserradores de Pontevedra, CC de cestería, mimbre, muebles de junco y afines de Valencia, CC de juguetería y actividades varias de la madera de Valencia.

¹⁸⁶ CC de industrias de la madera de Cuenca.

máxima diversa a la prevista en la ley la determinen los convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal únicamente en defecto de éste. Ello implicaba que estos preceptos convencionales resultaban inaplicables. Tras la derogación del CEM, estas cláusulas recuperan su aplicabilidad y cuando se negocie un nuevo convenio deberán seguir las disposiciones del CEM II. De hecho, algunos convenios determinan una duración del contrato para la formación igual que éste.

B) Contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

En cuanto a los contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, no hay nada que tratar puesto que las disposiciones sectoriales estatales se limitan a prever la posibilidad de concertar estos contratos y carecen de contenido normativo. Por ello, los convenios o se han limitado a repetir las cláusulas en cuestión o han hecho caso omiso de las mismas.

C) Contrato eventual por circunstancias de la producción

El seguimiento de las disposiciones del CEM tampoco es uniforme en materia de contratación por circunstancias de la producción. Ciertamente, los convenios, en general, se remiten a éste o transcriben literalmente sus términos. Es más, en el colmo de la repetición pueden encontrarse convenios que previenen que los contratos eventuales que se realicen deberán hacer «referencia expresa a este artículo», frase contenida en el art. 27 CEM¹⁸⁷ y también en su homónimo del CEM II.

Pero sucede con este contrato que las diversas modificaciones legislativas de que ha sido objeto no han encontrado siempre reflejo en la negociación. De hecho, los convenios analizados son todos anteriores al RD-Ley 15/2001 y a la Ley 12/2001, cuyas previsiones han sido tomadas en cuenta por el CEM II. En este sentido, al margen de los convenios que no se adaptaban a la Ley 63/1997¹⁸⁸,

¹⁸⁷ CC de primera transformación de la madera de León, CC de la segunda transformación de la madera de León (BOP 9-7-1999), CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Murcia.

¹⁸⁸ CC de industrias de la madera de Badajoz (DOE 22-4-1997), CC de industrias de muebles y auxiliares de Guipúzcoa, CC de segunda transformación de la madera de León, CC de industrias de la madera de Toledo, CC de industrias de la madera de Zamora, CC de almacenistas e importadores de la madera, chapas y tableros de Zaragoza.

se encuentran convenios que prevén que la duración máxima del contrato es de trece meses y medio en un período de dieciocho ¹⁸⁹, o, incluso, una duración menor como trece meses ¹⁹⁰ que sí se adaptarían a ella, y los que establecen un período de doce meses ¹⁹¹ o reducen el período de referencia ¹⁹² que se acomodarían a la Ley 12/2001. También los hay que, en la determinación de su duración máxima en relación con dicho período, no cumplen con el límite de las tres cuartas partes del mismo al que obliga el ET, como los que establecen un período de referencia de quince meses y le atribuyen al contrato un máximo de doce meses ¹⁹³, cuando las tres cuartas partes de quince no llegan, aunque se acerquen, a doce.

Aparte de ello, los convenios provinciales no han hecho uso de sus posibilidades negociadoras respecto de la determinación de las actividades adecuadas para la celebración de estos contratos ni respecto de la determinación del máximo de trabajadores eventuales en relación con las plantillas de las empresas.

Un aspecto en el que los convenios se han separado del CEM es en la determinación de la indemnización por fin de contrato. Éste preveía una de veinte días de salario por año de servicio cuando el contrato superase los cuatro meses y no son pocos los convenios de ámbito inferior que la reducen a quince ¹⁹⁴, doce ¹⁹⁵,

¹⁸⁹ CC de industrias de la madera de Almería, CC de rematantes y aserradores de la madera de Ávila (BOP 24-12-1999), CC de la segunda transformación de la madera de Cantabria, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC de industrias de la madera y el corcho de Jaén, CC de industrias de la madera y el corcho de Lleida, CC de fabricante de ataúdes de Ourense, CC de carpintería, ebanistería, tapicería, envases, carrocería y carretería de Segovia, CC de industrias de la madera de Teruel.

¹⁹⁰ CC de almacenes de la madera de Barcelona.

¹⁹¹ CC de cestería, mimbre, muebles de junco y afines de Valencia. En algunas ocasiones tras introducir estos cambios se insiste en que la duración máxima del contrato es de dos años como en el CC de rematantes y aserradores de la madera de Albacete.

¹⁹² CC de industrias de la madera de Guipúzcoa, CC de la madera y el corcho de Ciudad Real.

¹⁹³ CC de rematantes y aserradores de madera de Pontevedra, CC de carpintería de ribera de Pontevedra, CC de carpintería ebanistería e industrias afines de Pontevedra.

¹⁹⁴ CC de fabricantes de muebles de Ourense (DOG 4-10-2001).

¹⁹⁵ CC de industrias de la madera de Álava, CC de industrias de la madera de Alicante, CC de carpintería, ebanistería y fabricantes de muebles de Ourense. Dentro de este grupo de convenios debe citarse a los que contemplan la indemnización

ocho días ¹⁹⁶ o un día de salario por mes trabajado ¹⁹⁷ o bien le fijan un porcentaje sobre el salario del trabajador ¹⁹⁸ que a veces se determina en función del tiempo en que haya estado contratado ¹⁹⁹. Estas disposiciones debieron correr el mismo destino que las que se trataron en materia de contratos para la formación pues, en la medida en la que no se puede considerar que concretaban las disposiciones del CEM al ámbito empresarial, vulneraban la prohibición de concurrencia en relación con las materias determinadas en el art. 84.3 ET y eran inaplicables. Con la derogación del CEM por el CEM II, estas disposiciones recuperan su vigencia.

D) Contrato para obra o servicio determinado

En la misma dirección que el resto de las modalidades contractuales, la mayoría de los convenios o no establecen nada en materia de contratos para obra o servicio determinado o se remiten al CEM —remisión que se entiende al CEM II—. Ello no obsta, sin embargo, a la existencia de convenios —muy pocos— que contienen disposiciones que concretan lo dispuesto en aquél ²⁰⁰, o, incluso, que al regular algún aspecto no previsto por el CEM incumplan con la pro-

para todos los contratos temporales como el CC de carpintería, ebanistería y varios de Asturias, CC de la segunda transformación de la madera de Cantabria, CC de industrias de la madera de Zaragoza, CC de almacenistas e importadores de la madera, chapas y tableros de Zaragoza.

¹⁹⁶ CC de industrias de la madera de Cuenca.

¹⁹⁷ CC de industrias y almacenes de la madera de Navarra.

¹⁹⁸ CC de serrería y fábrica de envases de madera de Valencia, CC rematantes y aserradores de Ávila.

¹⁹⁹ El CC de industrias de la madera de Málaga especifica que si ha sido por un tiempo superior a seis meses le corresponderá un cuatro por cien de su salario base. El CC de rematantes y aserradores de A Coruña, CC de Carpintería, ebanistería ya actividades afines de Pontevedra y CC de rematantes y aserradores de Pontevedra, prevén el derecho a una indemnización constituida por un porcentaje sobre los conceptos salariales percibidos por el trabajador que varía según el tiempo en el que haya estado contratado.

²⁰⁰ CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares, CC de la segunda transformación de la madera de Cantabria, CC de industrias de la madera y el corcho de Córdoba, CC de rematantes y aserradores de A Coruña, CC de rematantes y aserradores de Pontevedra, CC de carpintería, ebanistería ya actividades afines de Pontevedra.

hibición de concurrencia, como es el caso de los que prevén una indemnización por fin del contrato ²⁰¹, ya que, sí bien el CEM II si las prevé, no las preveía CEM.

E) Otras modalidades

El silencio del CEM respecto de otras modalidades contractuales y las referencias que en los preceptos estatutarios reguladores de las mismas se hace a los convenios colectivos, permite que éstos traten de algunas de ellas. Así sucede con el contrato a tiempo parcial, sobre el que se determina el número máximo de horas complementarias ²⁰² o se aclara la posibilidad de concertarlos para prestaciones que impliquen menos de doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes ²⁰³.

23.2.3.1.3. Clasificación profesional

La falta de regulación en el CEM —como en el CEM II— de esta materia no ha conllevado que los convenios provinciales la determinen, sino, al contrario, la mayoría de ellos no hace referencia a la misma o se remite a la Ordenanza, como hace el estatal, hasta que no se llegue a un acuerdo en los términos previstos en éste ²⁰⁴.

Otros, en cambio, aclaran cuestiones sobre determinadas categorías ²⁰⁵, los hay que establecen un sistema de clasificación profe-

²⁰¹ CC de carpintería, ebanistería, industrias del corcho y sus derivados varios de Asturias, CC de rematantes y aserradores de Ávila, CC de aserradores y almacenistas de madera de Cantabria, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, el CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Murcia, CC de carpintería, ebanistería y actividades afines de Pontevedra, el CC de carpintería de ribera de Pontevedra, CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra, CC de juguetería y actividades varias de la madera de Valencia.

²⁰² CC de industrias y almacenes de la madera de Cádiz (BOP 25-9-2001).

²⁰³ CC de industria de la madera de Alicante.

²⁰⁴ CC de industrias de la madera de Almería, CC de segunda transformación de la madera de Cantabria, CC de industria de la madera, corcho, chapas y tableros de Castellón, CC de la industria de la madera y el corcho de Madrid (BOCM 6-10-2001), CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Murcia.

²⁰⁵ CC de industrias y almacenes de la madera de Cádiz, CC de imaginería religiosa de Girona (DOGC 19-8-1998), CC de talleres de carpintería de Sevilla, CC de industrias de la madera de Tarragona.

sional ²⁰⁶ y los que advierten de que el sistema establecido será el aplicable hasta en tanto no se regule en el CEM ²⁰⁷, referencia que se entiende hecha al CEM II, también un convenio se arrogaba la competencia de negociar en esta materia si llegada determinada fecha, los negociadores del CEM no habían llegado a ningún acuerdo al respecto ²⁰⁸.

Se encuentran igualmente convenios en los que se prevé la creación de una comisión clasificación profesional o para la definición de puestos ²⁰⁹ y el compromiso de las partes para negociar esta materia ²¹⁰.

23.2.3.1.4. Régimen disciplinario

Gran parte de los convenios han seguido plenamente las normas del estatal sobre el régimen disciplinario, de suerte que o transcriben las faltas tipificadas por éste o se remiten, explícita o implícitamente a través de su silencio, al mismo. Es posible, sin embargo, encontrar algún convenio que establece un régimen disciplinario propio, contradiciendo así el art. 84. 3 ET ²¹¹.

Determinados convenios colectivos establecen una particularidad por la que las sanciones de despido impuestas a los trabajadores deben ser conocidas por los delegados de personal o miembros del comité de empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas a la puesta en conocimiento de la misma al propio trabajador ²¹². Esta

²⁰⁶ CC de personal de monte, serrerías de leña, y rematantes de madera de Asturias, CC de almacenistas de madera de Barcelona, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC de industrias de la madera de Guipúzcoa, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa.

²⁰⁷ CC de almacenes y almacenes mixtos de madera de Asturias, CC de carpintería, ebanistería y varios de Asturias, CC de industrias de la madera de Barcelona, CC de industrias de la madera y el corcho de Lleida.

²⁰⁸ CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares.

²⁰⁹ CC de industrias de la madera de Barcelona, CC de industrias de la madera y el corcho de Lleida, CC de ebanistería, muebles curvados y similares de Valencia, CC de industrias de chapas y tableros de Valencia.

²¹⁰ CC de industrias de la madera de Tarragona.

²¹¹ CC de industrias de la madera de Álava.

²¹² CC de industrias de la madera de Álava y CC de carpintería de ribera de Huelva (BOP 1-8-2000).

particularidad no debe entenderse como contraria al art. 84.3 ET porque no es propiamente una norma sobre el régimen disciplinario, sino una norma relativa a las facultades de los representantes de los trabajadores, materia que, aunque el CEM se reservaba, como el CEM II hace, no está afectada por la prohibición de concurrencia de la citada disposición estatutaria..

23.2.3.1.5. Salud laboral y prevención de riesgos

Habida cuenta de que el propio CEM preveía, como el actual CEM II, una futura concreción de las previsiones de la LPRL en el sector, que respetaría las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios que ya hayan adaptado la citada ley, debe entenderse que, en la medida en la que dicha regulación a nivel estatal no tuvo lugar, quedaba abierta la posibilidad de que los convenios provinciales entren a regular estas cuestiones. Por otra parte, no ha de perderse de vista que el art. 84.3 ET reserva al nivel estatal las «normas mínimas» en materia de seguridad e higiene en el trabajo y que, por tanto, los niveles supraempresariales inferiores a aquél sí que tienen competencia en esta materia ²¹³, aunque, ciertamente y como refleja el AINC, se trata de una materia predominantemente empresarial ²¹⁴.

De los convenios provinciales estudiados, varios se remiten al CEM ²¹⁵ y en consecuencia, a su sucesor, o a la ley ²¹⁶, o determinan cuestiones que derivan de la misma, como la constitución de los comités de seguridad y salud o la designación de delegados de prevención y sus competencias ²¹⁷, a los que algunos convenios siguen

²¹³ Cuestión aparte será delimitar el significado de «normas mínimas», como destaca LÓPEZ TERRADA, E., *La descentralización... op. cit.*, págs. 247 y ss.

²¹⁴ *Idem*, pág. 241.

²¹⁵ CC de industrias de la madera de Almería, CC de industrias de la madera de Zamora.

²¹⁶ CC de carpintería, ebanistería, tapicería e industrias afines de Ávila (BOP 21-7-2000), CC de la primera transformación de la madera de Lugo (DOG 10-8-2000).

²¹⁷ CC de industrias de la madera de Badajoz, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa, CC de industrias de la madera de Santa Cruz de Tenerife (BOP 21-6-2000), CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra, CC de juguetería y actividades varias de la madera de Valencia.

refiriéndose con la terminología anterior a la LPRL ²¹⁸. Ciertos convenios les asignan un crédito horario para diversas funciones ²¹⁹, o atribuyen las mismas a los comités de empresa o delegados de personal ²²⁰. Otros previenen la creación de una comisión sectorial de prevención de riesgos, con mayor o menor detalle ²²¹ y finalmente, hay convenios que determinan cuestiones específicas en esta materia ²²², si bien, en ocasiones, se limitan a transcribir la LPRL ²²³.

23.2.3.1.6. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica sí tiene un seguimiento casi uniforme pues los convenios contienen idénticas previsiones que las del CEM, que son a su vez idénticas a las del CEM II, o se remiten a ellas. Incluso de nuevo es posible encontrar convenios que transcriben la literalidad del precepto convencional estatal y repiten su referencia a convenios de ámbito inferior ²²⁴. Esta uniformidad también se pro-

²¹⁸ CC industrias de la madera de Alicante.

²¹⁹ CC de carpintería y ebanistería de Albacete, CC de almacenes y almacenes mixtos de la madera de Asturias, CC de rematantes y aserradores de Albacete, CC de personal de monte, serrerías de Leña y rematantes de madera de Asturias, que le asigna hasta 40 horas anuales para recibir formación.

²²⁰ CC de industrias de la madera de Alicante, si en el plazo de tres meses no se han constituido los citados organismos.

²²¹ CC de rematantes y aserradores de Albacete, CC de industrias de la madera de Alicante, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC de carpintería, ebanistería, carreteros, carroceros, persianas, aglomerados y fabricantes de muebles de Burgos (BOP 24-9-2001), CC de rematantes, aserradores y almacenistas de madera de Burgos, CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra. En algunos casos, no se trata de una comisión sino de una subcomisión en el seno de la comisión paritaria del Sector, como en el CC de industrias de la madera de Guipúzcoa y CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa.

²²² CC de industrias de la madera de Cáceres, CC de industrias de la madera de Álava, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC industrias de la madera de Guipúzcoa, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa, CC de la primera transformación de la madera de Lugo, CC de carpintería, ebanistería e industrias afines de Pontevedra, CC de industrias de la madera y el corcho de Santa Cruz de Tenerife.

²²³ CC de industrias de la madera de Álava, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa, y CC de industrias de la madera de Guipúzcoa.

²²⁴ CC de aserradores y almacenistas de madera de Cantabria.

duce porque aquéllos no han hecho uso de las posibilidades negociadoras abiertas en esta materia por el estatal que les encomendaba —y les encomienda— la determinación de las condiciones del traslado total de centro de trabajo. Sin embargo, es posible encontrar excepciones como dos convenios en los que se regula un régimen alternativo de movilidad geográfica ²²⁵.

23.2.3.2. El seguimiento de las materias no previstas en el art. 84. 3 ET

Primera premisa de la que conviene partir en este punto es que el CEM II sí que es posterior al AINC pero no el CEM, por lo que distinguir en las materias reservadas, entre las que respetan el elenco del 84.3 ET, las que respetan al AINC y las que no están incluidas en ninguno de los anteriores, sólo tiene sentido respecto del CEM II, no así respecto del CEM. No obstante, dado que en el apartado relativo al reparto material se ha distinguido entre estos tres epígrafes, se seguirá el mismo orden en el seguimiento.

La segunda es que respecto de estas materias no hay una obligación de los convenios provinciales de seguir al estatal. Interpretando a contrario el art. 84. 3 ET debe entenderse que éstos pueden disponer de ellas, por lo que la regulación divergente no constituye incumplimiento alguno. La reforma del art. 84 ET con la Ley 11/1994 abre, en efecto, una nueva espita a la progresiva disponibilidad del convenio colectivo ²²⁶, en este caso los de ámbito estatal que, como bien se ha dicho, más que quedar afectados en su eficacia normativa lo están en la personal, porque se aplican a menos personas ²²⁷.

23.2.3.2.1. Conceptos y estructuras de las percepciones económicas

En esta materia, el CEM —y lo mismo el CEM II— establecía algunas cuestiones que parecían no admitir regulación alternativa en ámbitos inferiores, otras que sí permitían una regulación más beneficiosa y otras cuya determinación se les remitía.

²²⁵ CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña y CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa.

²²⁶ Ver sobre ello los autores citados en el epígrafe 1. 2. 2 del presente apartado relativo al sector de la madera.

²²⁷ GARCÍA—PERROTE ESCARTÍN, I., «La reforma...» *op. cit.*, pág. 29.

Entre las primeras cabe citar la determinación de las pagas extraordinarias y la desaparición del complemento de antigüedad ²²⁸.

Pues bien, respecto de todas ellas hay ejemplos de incumplimientos en los convenios provinciales. Así, las pagas extraordinarias son desde luego una de las materias donde menos uniformidad hay. Si bien numerosos convenios remiten al CEM —en consecuencia al CEM II— y prevén dos pagas extra o han suprimido expresamente la tercera paga extraordinaria ²²⁹, no son pocos los que la han mantenido ²³⁰. Del mismo modo, en cuanto a la fecha de pago y a los conceptos salariales que incluyen ha habido unos pocos convenios que se han alejado del estatal ²³¹.

Lo mismo cabe decir de la antigüedad cuya supresión no siempre se ha producido ²³² y algunos que sí han procedido a

²²⁸ El CEM contenía también las reglas para compensar la pérdida del mismo pero, en la medida en la que en el CEM II esta disposición ha desaparecido, no tiene sentido analizar su seguimiento.

²²⁹ CC de carpintería, ebanistería e industrias afines de Pontevedra o CC de industrias de la madera de Barcelona.

²³⁰ CC de industrias de la madera de Álava, CC de rematantes y aserradores de Ávila, CC de madera y corcho de Ciudad Real, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC de rematantes, aserradores, serrerías de alquiler y personal de monte de Guadalajara (BOP 24-9-2001, CC de industrias de la madera y el corcho de Lleida, CC de rematantes, aserradores y embalajes de madera de Madrid aunque éste es anterior al CEM (BOCM 2-8-1995), CC de industrias y almacenes de la madera de Navarra, CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra, CC de Carpintería, ebanistería, tapicería, envases, carrocería y carretería de Segovia, CC de rematantes y aserradores de la madera de Segovia, CC de tapicería, cestería, mimbres, persianas, carpintería de ribera e industrias afines de Sevilla, CC de moldurería, talla, tomo y modelaje de madera de Sevilla (BOP 18-2-2000), CC de industrias de la madera de Vizcaya (BOP 8-8-2000). Algunos convenios prevén hasta cuatro pagas extras pero son anteriores al CEM, como el CC de serrerías de parroquiano y puerta abierta de Valencia. Otros convenios fijan una fecha a partir de la cual se deja de abonar la tercera paga, de acuerdo con el art. 55 CEM, como el CC de industrias de la madera de Alicante.

²³¹ CC de fábrica de sillas y similares de Albacete ((BOP 22-12-1995), CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares, CC de carpintería y ebanistería de A Coruña, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa, CC de almacenes de la madera y tablas de Murcia si bien es anterior al CEM, CC de carpintería, ebanistería e industrias afines de Pontevedra, CC de industrias de la madera de La Rioja.

²³² CC de almacenistas e importadores de madera de Alicante seguramente por que en anterior al CEM (BOP 25-10-1993), CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares, CC de imaginaria religiosa de Girona, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa, CC de industrias de la madera y el corcho de Lleida, CC de almacenes de la madera y tablas de Murcia si bien es anterior al CEM (BORM 19-8-1993), CC de ebanistería y muebles curvados de Sevilla, CC de Talleres de Car-

ello lo han hecho a partir de distintas fechas a las marcadas en el CEM ²³³.

Como cuestiones en la que se daba entrada a los convenios de ámbito inferior para mejorar las disposiciones del CEM, que son las mismas en el CEM II, se encuentra el complemento de nocturnidad, que efectivamente ha sido mejorado en algunos convenios provinciales y autonómicos ²³⁴ y los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad. Ciertos convenios concretan las actividades que se consideran tóxicas, penosas o peligrosas ²³⁵ o previenen que en caso de discrepancia sobre ello se acudirá a la Comisión Paritaria ²³⁶. Los hay que siguiendo al CEM prevén un incremento mayor para estos complementos ²³⁷, o sobre la base de la cuantía fijada en éste la incrementan si concurren varios de estos conceptos ²³⁸. No obstante, también hay convenios que establecen una cuantía menor que la prevista en el CEM ²³⁹.

pintería de Sevilla, CC de almacenes de madera de Sevilla, CC de moldurería, talla tomo y modelaje de madera de Sevilla. Algunos convenios que prevén el complemento de antigüedad, son anteriores al CEM como el CC de serrerías de parroquiano y puerta abierta de Valencia, el CC de rematantes, aserradores y embalajes de la madera de Madrid.

²³³ CC de rematantes y aserradores de Ávila, CC de almacenes de la madera de Barcelona, CC de la segunda transformación de la madera de Cantabria, CC de industrias de la madera y el corcho de Córdoba, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Murcia, CC de carpintería, ebanistería e industrias afines de Pontevedra, CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra, CC de rematantes, aserradores, serrerías de alquileres y personal de monte de Guadalajara, CC de almacenistas de la madera de Barcelona, CC de industrias de la madera de Guipúzcoa, CC de industrias de la madera de Álava, CC de industrias de la madera de Toledo, CC de industrias de la madera de Alicante, CC de rematantes y aserradores de madera de Segovia.

²³⁴ CC de industrias de la madera de Álava, CC de industrias de la madera de Alicante, CC de carpintería, ebanistería, carreteros, carroceros, persianas, aglomerados y fabricantes de muebles de Burgos, CC de aserraderos y fábricas de envases de madera de Castellón, CC de madera y corcho de Ciudad Real, CC de industrias y almacenes de la madera de Navarra.

²³⁵ CC de carpintería, ebanistería, barnizado, carrocerías, tapicerías y similares de Huesca, CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra, CC de industrias de la madera de La Rioja.

²³⁶ CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña.

²³⁷ CC de almacenes y almacenes mixtos de madera de Asturias, CC de carpintería, ebanistería y varios de Asturias, CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares, CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Castellón, CC de madera y corcho de Ciudad Real, CC de carpintería de ribera de A Coruña (BOP 25-10-1996), CC de rematantes y aserradores de Pontevedra.

²³⁸ CC de industrias de la madera de Álava, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa, CC de industria de la madera de Guipúzcoa.

²³⁹ CC de carpintería de ribera de Huelva.

Los aspectos que quedaban remitidos a los ámbitos inferiores eran la determinación de los complementos salariales y extrasalariales, entre los primeros se encuentran los pluses de asistencia, de carencia de incentivos o los de productividad. Entre los segundos se hallan el plus de transporte, el desgaste de herramientas, la ropa de trabajo, las dietas, los gastos de locomoción o de kilometraje. Menciones a ellos se encuentran en todos los convenios provinciales.

23.2.3.2.2. Jornada anual

Sobre la jornada laboral, debe analizarse si los convenios colectivos cumplen con la fijación de la jornada máxima y si proceden a su distribución conforme remitía el CEM. El tope máximo de la jornada anual es seguido por la mayoría, sin embargo, bastantes se apartan del estatal en este punto, los más porque mantienen una jornada mayor²⁴⁰ y los menos por establecer una menor²⁴¹ o porque se comprometen a reducirla en un acta posterior²⁴². Determinados convenios, de los más recientes, contienen una reducción mayor de la jornada adecuándose al CEM II²⁴³, que ha procedido a una reducción de cuatro horas por año de vigencia (hasta el 2006) sobre las 1780 horas que debían alcanzarse en 2001. En cuanto a la distribución, la mayor parte de los convenios procede a ello, aunque también en este punto se dan casos de repetición de las disposiciones del CEM²⁴⁴. Destacan las previsiones que

²⁴⁰ CC de industrias de la madera de Alicante, CC de aserradores y almacenistas de madera de Cantabria, CC de taladores de montes de Cantabria, CC de imaginería religiosa de Girona (BOC 15-6-1999), CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra, CC de industrias de la madera de Salamanca, CC de industrias de la madera de Teruel.

²⁴¹ CC de industrias y almacenes de la madera de Navarra, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa, CC industrias de la madera de Vizcaya.

²⁴² CC de industrias de la madera de Cuenca, y CC de rematantes, aserradores y embalajes de madera de Madrid, anterior al CEM.

²⁴³ CC de industrias de la madera de Álava que prevé una reducción de nueve horas por año del 2001 al 2003, CC de carpintería, ebanistería y varios de Asturias, CC de industrias de la madera de Guipúzcoa y CC de industrias de la madera y corcho de Madrid, sólo para determinadas categorías.

²⁴⁴ CC de personal de monte, serrerías de leña y rematantes de madera de Asturias, CC de industrias de la madera de Barcelona, CC de aserío y fabricación de envases de madera de Castellón, CC de industrias de la madera y el corcho de Jaén, CC de primera transformación de la madera de Lugo, CC de industrias de la madera de Tarragona, CC de industrias de la madera de Toledo, CC de cestería, mimbres, muebles de junco y afines de Valencia, CC de carpintería de taller, mecánica, obra, parquet y entarimados, modelistas, persianas, poleas y puertas viejas de Valencia, CC de industrias de la madera de Zaragoza.

buscan una distribución de la jornada de modo medianamente regular a lo largo de todo el año, principalmente pensada para los trabajadores temporales, para que no trabajen más horas que las que les correspondería si estuvieran todo un año contratados o si lo hacen, que tengan una compensación por ello ²⁴⁵, pero esto parece que lo prevé el estatal.

23.2.3.2.3. Movilidad funcional

Parcas son, en cambio, las referencias a la movilidad funcional, dado que esta materia no fue regulada en el CEM, como tampoco en el CEM II, gran parte de convenios silencia este punto o se remiten al art. 39 ET ²⁴⁶. Unos pocos, en cambio, introducen una regulación específica o la previsión de reglas de consolidación de la categoría en los casos de realización de funciones superiores ²⁴⁷.

23.2.3.2.4. Órganos de representación de los trabajadores en la empresa

El tratamiento de la representación de los trabajadores en la empresa es una de las materias que más ha sido completada en los convenios provinciales. Un considerable número de ellos concreta cuestiones que el CEM les atribuía, como el crédito horario de los representantes de los trabajadores y su acumulación y la determinación de la plantilla a partir del cual se puede nombrar un delegado sindical que, como se observa, son las mismas que se remiten en el CEM II.

²⁴⁵ Así el CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña establece que no se podrá en un promedio de cuatro meses superar un promedio de 40 horas semanales y el CC de la segunda transformación de la madera de León previene que en el caso en el que los trabajadores temporales realicen proporcionalmente un número de horas superior al que les corresponde, el precio de la hora incrementará en un setenta y cinco por cien.

²⁴⁶ CC de industrias de la madera de Álava, CC de carpintería, ebanistería y varios de Asturias, CC de industrias de la madera de Barcelona, CC de la primera transformación de la madera de León; CC de industrias de la madera y corcho de Madrid, CC de carpintería, ebanistería, tapicería e industrias afines de Murcia, CC de rematantes y aserraderos de madera de Segovia, CC de industrias de la madera de Tarragona.

²⁴⁷ CC de personal de monte, serrerías de leña y rematantes de madera de Asturias, CC de industrias de la madera de Granada (BOP 1-7-1999), CC de ebanistería, muebles curvados y similares de Valencia, CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Castellón, CC de chapas y tableros de Valencia, CC de serrería y fábricas de envases de madera de Valencia.

En cuanto al crédito de horas, gran parte de los convenios lo determina si bien siguiendo diversos criterios. Algunos asignan a los representantes un número de horas concreto que puede ser de dieciséis horas²⁴⁸ o cualquier otra cantidad²⁴⁹. Otros hacen depender dicho crédito de la plantilla, de suerte que a mayor número de trabajadores le seguirá un mayor crédito horario de los representantes según una escala²⁵⁰. Por fin, también se encuentran convenios que remiten a un ámbito inferior la concreción del citado crédito²⁵¹. Debe añadirse, además, que muchos de ellos han aclarado que dentro de este crédito no computa el tiempo invertido en la negociación de los convenios colectivos²⁵² ni en las reuniones celebradas a instancias del empresario²⁵³.

Una cantidad importante de convenios se ha ocupado, asimismo, de la acumulación del crédito horario, aunque algunos deleguen esta cuestión a los acuerdos de empresa²⁵⁴. La acumulación

²⁴⁸ CC de industrias de la madera de Álava, CC de carpintería, ebanistería y varios de Asturias, CC de segunda transformación de la madera de Cantabria, CC de aserradores y fabricantes de envases de madera de Castellón, CC de industrias de la madera, corcho, chapas y tableros de Castellón, CC de segunda transformación de la madera de León, CC de carpintería de ribera de Pontevedra, CC de industrias de la madera de Toledo, CC de industrias de chapas y tableros de Valencia.

²⁴⁹ CC de personal de monte, serrerías de leña y rematantes de madera de Asturias, CC de carpintería, ebanistería, tapicería e industrias afines de Ávila, CC de industrias de la madera de Badajoz, CC de industrias de la madera y el corcho de Córdoba, CC de carpintería de ribera de Huelva, CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Murcia, CC de moldurería, talla, torno y modelaje de madera de Sevilla, CC de cestería, mimbre, muebles de junco y afines de Valencia, CC de carpintería de taller, mecánica, obra, parquet y entarimados, modelistas, persianas, poleas y puertas viejas de Valencia.

²⁵⁰ CC de personal de monte, serrerías de leña y rematantes de madera de Asturias, CC de industrias de la madera de Cáceres, CC de industrias de la madera y auxiliares de Guipúzcoa, CC de industrias de la madera y corcho de Madrid, CC de carpintería, ebanistería, tapicería e industrias afines de Murcia, CC de almacenistas e importadores de Valencia, CC de industrias de chapas y tableros de Valencia.

²⁵¹ CC de aserradores y almacenistas de madera de Cantabria.

²⁵² CC de industrias de la madera de Alicante, CC de industrias de la madera de Almería, que prevé un crédito horario específico para éstos, CC de industrias de la madera de Barcelona, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC de industrias de la madera de Girona (DOGC 23-3-1999), CC de industrias de la madera de Granada, CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra, CC de industrias de la madera de Teruel.

²⁵³ CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Castellón.

²⁵⁴ CC de carpintería, ebanistería, tapicería e industrias afines de Murcia CC de almacenes de chapas y tableros de Valencia (BOP 23-8-2000), CC de industrias de chapas y tableros de Valencia.

puede entenderse en dos sentidos, la acumulación de las horas de un mismo representante más allá del período fijado para su disfrute ²⁵⁵ y la acumulación del crédito de varios representantes en uno solo. Para este último caso se suelen incluir límites, como la imposibilidad de acumular más del 50 por 100 de las horas sindicales mensuales de la misma central sindical ²⁵⁶, del doble ²⁵⁷, o del triple ²⁵⁸ o bien que estos límites varíen según los grupos profesionales ²⁵⁹. Algunas cláusulas establecen la obligación de la empresa de permitir la acumulación cuando así lo soliciten los representantes de los trabajadores ²⁶⁰ o cuando sean utilizadas para formación y se le haya notificado con un mes de antelación ²⁶¹.

Más parco ha sido el número de convenios que ha indicado a partir de cuántos trabajadores pueden nombrarse delegados sindicales ²⁶².

Junto a estas cuestiones, los convenios provinciales concretan algunos de los puntos regulados por el CEM principalmente en materia de competencias de los representantes de los trabajadores ²⁶³. También detallan lo que respecta al descuento de la cuota sindical ²⁶⁴, el derecho al tablón de anuncios ²⁶⁵,

²⁵⁵ CC de industrias de la madera de Alicante, CC de carpintería, ebanistería y varios de Asturias, CC de industrias de la madera de Toledo.

²⁵⁶ CC de taladores de montes de Cantabria.

²⁵⁷ CC de ebanistería y muebles curvados de Sevilla.

²⁵⁸ CC de imaginería religiosa de Girona.

²⁵⁹ CC de industrias de la madera de Barcelona.

²⁶⁰ CC de industrias de la madera de Palencia (BOP 28-5-1997).

²⁶¹ CC de industrias de la madera de La Rioja.

²⁶² CC de industrias de la madera, corcho, chapas y tableros de Castellón, CC de industrias de la madera y el corcho de Córdoba, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra, CC de industrias de chapas y tableros de Valencia, CC de cestería, mimbres, muebles de junco y afines de Valencia.

²⁶³ CC de industrias de la madera de Álava, CC de carpintería, ebanistería y varios de Asturias, CC de personal de monte, serrerías de leña y rematantes de madera de Asturias, CC de industrias de la madera de Badajoz, CC de aserrío y fabricación de envases de madera Castellón, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa, CC de carpintería de ribera de Huelva.

²⁶⁴ CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares, CC de carpintería, ebanistería, tapicería e industrias afines de Guadalajara (BOP 25-6-1999), CC de almacenes de madera de Sevilla.

²⁶⁵ CC de rematantes y aserradores de A Coruña, CC de carpintería, ebanistería, tapicería e industrias afines de Murcia, CC de almacenes de madera de Pontevedra, CC de carpintería ebanistería y actividades afines de Pontevedra, CC de rematantes y aserradores de Pontevedra, CC de carpintería de taller, mecánica, obra, parquet y entarimados, modelistas, persianas, poleas y puertas viejas Valencia, CC de industrias de chapas y tableros de Valencia.

así como qué se incluye en el cómputo de la antigüedad de cuatro meses exigida para poder ser elegido representante ²⁶⁶.

Aparte de ello, es posible encontrar disposiciones que, por contemplar cuestiones no reguladas en el CEM, no son concurrentes como puede ser el modo de cubrir las vacantes de los cargos sindicales ²⁶⁷, el porcentaje necesario de trabajadores afiliados para poder establecer en la empresa una sección sindical ²⁶⁸, qué sucede cuando en empresas con más de seis trabajadores no cuentan con representantes ²⁶⁹, la previsión por la que en algunos casos las asambleas serán retribuidas ²⁷⁰, la relativa a las licencias de los representantes sindicales ²⁷¹ o sus dietas ²⁷² o un crédito horario distinto del previsto para los demás representantes ²⁷³ y el canon de negociación ²⁷⁴.

No obstante lo anterior, hay convenios provinciales que se han extralimitado en determinadas ocasiones, como sucede con las previsiones relativas a un quórum para la Asamblea de trabajadores que se aleja del CEM ²⁷⁵ —que prevé lo mismo que el CEM II—, con las que simplemente regulan el régimen de la asamblea de distinta forma ²⁷⁶, con las que prevén que en empresas de menos de cincuenta trabajadores la excedencia por razones sindicales no será

²⁶⁶ CC de industrias de la madera y el corcho de Córdoba.

²⁶⁷ CC de industrias de la madera de Álava.

²⁶⁸ CC de industrias de la madera de Álava, CC de carpintería, ebanistería y varios de Asturias, CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares, CC de rematantes, aserradores y embalajes de madera de Madrid, CC de industrias de la madera y corcho de Madrid.

²⁶⁹ CC de industrias de la madera y el corcho de Lleida por el que los sindicatos firmantes del mismo ejerceran las competencias establecidas para los representantes de los trabajadores.

²⁷⁰ Las celebradas en horario de trabajo en el caso del CC de industrias de chapas y tableros de Valencia y tanto las celebradas dentro como fuera del horario de trabajo pero sólo un máximo de tres asambleas y tres horas anuales en el CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa.

²⁷¹ CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Murcia. El CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares prevé permisos no retribuidos para asistir a congresos y cursos del sindicato.

²⁷² CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa.

²⁷³ CC de personal de monte, serrerías de leña y rematantes de madera de Asturias.

²⁷⁴ CC de almacenes de madera de Barcelona, CC de imagería religiosa de Girona.

²⁷⁵ CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Murcia.

²⁷⁶ CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa.

con reserva de puesto ²⁷⁷, un régimen de la misma distinto al previsto en el CEM ²⁷⁸ y, finalmente, con las que contemplan una antigüedad distinta para ser candidato a las elecciones sindicales ²⁷⁹.

23.2.3.2.5. Formación profesional

En contraste con las disposiciones relativas a la representación de los trabajadores, las relativas a la formación profesional no abundan en este sector donde la mayoría de los convenios no ha señalado nada específico, se remiten al CEM ²⁸⁰ o transcriben algunas de sus disposiciones ²⁸¹. Algunos asumen las disposiciones del ANFC vigente en el momento ²⁸², o repiten parte de su articulado ²⁸³. Pueden encontrarse igualmente remisiones al único Acuerdo de Formación Autonómico ²⁸⁴, el Acuerdo Interprofesional sobre formación Continua de la Comunidad Autónoma del País Vasco (AIFCPV), de 28 de septiembre de 1995 y también disposiciones que parecen establecer un sistema de formación profesional alternativo ²⁸⁵.

El establecimiento de sistemas alternativos no ofrece mayores dificultades, ya que el III ANFC prevé que sus disposiciones son sin perjuicio de la legitimación de las partes para negociar éstos. Sin embargo, la cuestión es más complicada cuando se trata del

²⁷⁷ CC de industrias de la madera de Valladolid.

²⁷⁸ CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares.

²⁷⁹ Dos meses según el CC de industrias de la madera de Badajoz, o trece según el CC de industrias de la madera de Granada.

²⁸⁰ CC de industrias de la madera de Cáceres, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC de industrias de la madera de Huelva, CC de carpintería, ebanistería, barnizado, carrocerías, tapizados y similares de Huesca, CC de rematantes, aserradores, envases y cajas diversas de madera de Huesca, CC de carpintería, ebanistería y fabricación de persianas de Soria.

²⁸¹ CC de industrias de la madera de Almería, CC de cestería, mimbre, muebles de junco y afines de Valencia.

²⁸² CC de industrias de la madera y el Corcho de Baleares, CC de industrias de la madera de Barcelona, CC de industrias y almacenes de la madera de Barcelona, que también se remite al CEM, CC de industrias de la madera, corcho, chapas y tableros de Castellón.

²⁸³ CC de rematantes y aserradores del Albacete.

²⁸⁴ CC de industria de la madera de Álava, CC de industria de la madera de Guipúzcoa, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa y CC de industrias de la madera de Vizcaya.

²⁸⁵ CC de industrias y almacenes de la madera de Navarra.

AIFCPV. Por una parte, los arts. 61 y ss. CEM desarrollaban el III ANFC y cuyos términos son los de los homónimos del CEM II, prevén su aplicación a todo el sector de la madera. Por otro, los convenios provinciales del País Vasco, se remiten al AIFCPV y salvo el de Álava, no mencionan las disposiciones del CEM. Al margen de la complicación en la determinación de los criterios que rigen la concurrencia entre el AIFCPV y el III ANFC ²⁸⁶, en este caso va ser definitivo que la formación profesional no esté en el elenco del art. 84.3 ET sino en el AINC, lo que implica que depende únicamente de las partes negociadoras acomodarse a lo dispuesto ahora en el CEM II o en cualquier otro acuerdo de Formación Continua. Lo que sucede es que la no sujeción al CEM II y con ello al III ANFC impedirá disfrutar de la inclusión en el sistema de Formación Continua instituido por éste en la medida en la que dicho sistema se asienta en una red que implica a los CC estatales y autonómicos.

Hay, sin embargo, previsiones específicas como la creación en algunos convenios de Comisiones Paritarias de Formación Continua de ámbito provincial ²⁸⁷. Las competencias que asumen las Comisiones de los convenios provinciales son parecidas, cuando menos, a las que el III ANFC prevé para la Comisión Sectorial ²⁸⁸, como, entre otras, el estudio de las acciones de formación que se propongan ²⁸⁹ o de las necesidades de formación en el sector ²⁹⁰, la emisión de informes sobre los planes de formación dirigidos al conjunto de las empresas del sector y sobre los supraempresariales, sean sectoriales o intersectoriales ²⁹¹, la promoción y evaluación de

²⁸⁶ El determinar qué criterios de concurrencia rigen entre el AIFCPV y el II ANFC ha sido estudiado por VALDÉS DAL-RE, F., en «*La estructura de la negociación colectiva en materia de formación continua*» cit., y su problemática puede predicarse igualmente de la relación del primero con el III ANFC.

²⁸⁷ CC de industria de la madera de Álava, CC de aserradores y almacenistas de la madera de Burgos, CC de industria de la madera de Guipúzcoa, que, además, prevé la creación de Comisiones Paritarias empresariales, a las que también les atribuye determinadas competencias, CC de ebanistería y afines de Lugo, CC de industrias y almacenes de la madera de Navarra, CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra.

²⁸⁸ Merece advertir, no obstante, que algunas de estas comisiones fueron creadas bajo la vigencia del II ANFC.

²⁸⁹ CC de industrias y almacenes de la madera de Navarra.

²⁹⁰ CC de ebanistería y afines de Lugo.

²⁹¹ CC de industria de la madera de Guipúzcoa.

los planes de formación y la recepción de las propuestas empresariales sobre las necesidades formativas ²⁹². Sobre la creación de estas Comisiones se ha considerado que constituyen una buena práctica negocial que, más que separarse de los ANFC completa el mapa territorial en la gestión de la Formación Continua ²⁹³.

23.2.3.3. El seguimiento de las materias no previstas en el art. 84.3 ET y en el acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva

Dentro de este apartado es posible encontrar regulaciones casi ignoradas por los convenios provinciales, como son las condiciones generales de ingreso o las normas sobre ordenación de trabajo y la productividad, y otras que han tenido una acogida considerable en los mismos como ha sucedido con los permisos, licencias y excedencias, en mayor medida, o en menor medida los preavisos y ceses.

23.2. 3. 3. 1. Condiciones generales de ingreso

Dada la genérica regulación del CEM en materia de condiciones generales de ingreso, regulación que es exactamente igual en el CEM II, algunos convenios transcriben literalmente dichas previsiones, pero ninguno establece pruebas de aptitud para el ingreso en las empresas ni determina un modo concreto de ingreso, por lo que este punto queda en las manos de éstas. Ahora bien, cabe recordar que en algún convenio se preveía las condiciones de permanencia de los trabajadores contratados para la formación que debían realizar un examen ²⁹⁴, que puede asimilarse a unas pruebas de aptitud, aunque no se trate propiamente de normas de ingreso en la empresa, sino de permanencia.

²⁹² CC de industria de la madera de Álava.

²⁹³ DUEÑAS HERRERO, L. J., «*Régimen de las Comisiones Paritarias Sectoriales en los Acuerdos específicos sobre Formación Continua y en los Convenios Colectivos de Sector y de Empresa*» RL II, 1998, pág 668.

²⁹⁴ Aun así, hay un convenio que exige que la empresa facilite un ejemplar más del contrato para que el trabajador en su caso lo entregue a los representantes de los trabajadores, CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Castellón, y hay otro convenio que menciona entre las normas de ingreso a la obligación de visar el contrato en la oficina de empleo, obligación ya desaparecida, CC de industrias de la madera de Granada.

23.2.3.3.2. Normas generales de ordenación del trabajo y la productividad

Esta materia, en principio eminentemente empresarial, también ha sido tratada por algunos convenios provinciales transcribiendo algunas de los preceptos del CEM ²⁹⁵, pero también incluyendo disposiciones específicas. Debe recordarse que éste atribuía, como ahora el CEM II, a los convenios de ámbito territorial inferior la competencia para regular acuerdos puntuales sobre productividad y rendimientos. Así, pueden encontrarse tres convenios que prevén tablas de rendimientos ²⁹⁶ y otro que, al contrario, prescribe que no se establecerán dichas tablas ²⁹⁷ o que ello se limita a unos grupos profesionales ²⁹⁸. También se encuentran previsiones relativas a las opciones del empresario en los supuestos de falta de rendimiento de trabajador ²⁹⁹. Del mismo modo, determinadas disposiciones se centran en la productividad, en la necesidad de mejorarla y en toda una serie de medidas para ello ³⁰⁰. Ciertos convenios especifican el procedimiento para la instauración, revisión y modificación de los sistemas de incentivación ³⁰¹ y otros limitan las disposiciones del CEM respecto las posibilidades de revisión de tiempos ³⁰².

²⁹⁵ CC de industrias de la madera de Almería, CC de segunda transformación de la madera de Cantabria, CC de industrias de la madera, corcho, chapas y tableros de Castellón, CC de industrias de la madera de Huelva. Hay un convenio que en vez de remitirse al CEM en este punto, se remite a la Ordenanza General de la Madera que éste deroga, se trata del CC de rematantes y aserradores de Albacete.

²⁹⁶ CC de taladores de montes de Cantabria, CC de industrias de la madera y el corcho de Córdoba para determinado subsector, CC de rematantes y aserradores de Albacete, que se remite a una tabla de 1976.

²⁹⁷ CC de almacenistas e importadores de madera de Alicante.

²⁹⁸ CC de industrias de la madera de Barcelona.

²⁹⁹ CC de serrerías de madera de Soria (BOP 31-12-1999).

³⁰⁰ CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares, CC de rematantes, aserradores y almacenistas de la madera de Burgos, CC de industrias de la madera y el corcho de Jaén.

³⁰¹ CC de rematantes, aserradores y almacenistas de la madera de Burgos, CC de talleres de carpintería de Sevilla, CC de ebanistería, muebles curvados y similares de Valencia, CC de industrias de chapas y tableros de Valencia.

³⁰² CC de carpintería y ebanistería de Albacete, que sólo permite la revisión de los tiempos por cambios operativos, bien por agrupación o participación, por economía de movimiento o mejora tecnológica o cuando se alcancen operaciones superiores al treinta por cien de la habilidad normal.

23.2.3.3.3. Licencias, permisos y excedencias

A la hora de regular los permisos y excedencias un grupo considerable de convenios se sujeta al CEM, a través de una remisión expresa o la transcripción del cuadro de permisos y licencias. Esta regulación es prácticamente igual en el CEM II salvo en lo que respecta a la Ley 39/1999, que el CEM II incorpora. De hecho, muy pocos convenios se ajustaron las novedades de la misma ³⁰³. No obstante, también hay bastantes que contienen una regulación distinta a la prevista en aquél ³⁰⁴. Algunos incluso contienen previsiones de permisos no retribuidos ³⁰⁵, permisos para acudir a médicos generalistas y especialistas ³⁰⁶ o de descansos semanales de dos horas de los menores de dieciocho años que aprovechen los estudios ³⁰⁷.

23.2.3.3.4. Preavisos y ceses

La mayor parte de los convenios ha optado por el continuismo respecto de la regulación de los preavisos y ceses en el CEM, que son iguales en el CEM II, y se remite a él o los regula en el mismo sentido, aunque haya alguna que otra nota disonante ³⁰⁸.

³⁰³ CC de fabricantes de ataúdes de Ourense.

³⁰⁴ CC de industrias de la madera de Álava, CC de almacenistas e importadores de madera de Alicante, CC de rematantes y aserradores de la madera de Ávila, CC de industrias de la madera y el corcho de Baleares, CC de la segunda transformación de la madera de Cantabria, CC de madera y corcho de Ciudad Real, CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña, CC de rematantes, aserradores, serrerías de alquileres y personal de monte de Guadalajara, CC de industrias de la madera de Guipúzcoa, CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa, CC de carpintería de ribera de Huelva, CC de industrias de la madera y el corcho de Jaén, CC de industrias de la madera y el corcho de Lleida, CC de fabricantes de ataúdes de Ourense, CC de rematantes y aserradores de la madera de Pontevedra, CC de industrias de la madera de Vizcaya, CC de fábricas de sillas y similares de Albacete, que se remite al art. 37 ET, aunque es anterior al CEM, como el CC de serrería de parroquiano y de puerta abierta de Valencia.

³⁰⁵ CC de aserrío y fabricación de envases de madera de Castellón, CC de ebanistería, muebles curvados y similares de Valencia.

³⁰⁶ CC de la madera y el corcho de Lleida, CC de industrias de chapas y tableros de Valencia.

³⁰⁷ CC industrias de la madera de La Rioja, CC de rematantes y aserradores de Madrid.

³⁰⁸ CC de industrias de la madera de Álava, CC de industrias de la madera y el corcho de Córdoba, que se separan del CEM. CC de industrias de la madera de Vizcaya, que determina que la indemnización debida al trabajador que es despedido

23.3. Valoración Crítica

El CEM II plantea la estructura de la negociación colectiva en el sector del mismo modo que hizo el CEM, presentándose a sí mismo como el cuerpo regulador de la mayoría de las condiciones de trabajo de las actividades encuadradas en su ámbito funcional. De esta forma, si bien es cierto y así ha quedado reflejado, que sus propuestas son concretas, no lo es menos que deja poco espacio a la articulación al arrogarse las competencias para regular la mayor parte de dichas condiciones.

El sector se asienta sobre la base de tres pilares, el estatal, el provincial y el empresarial, por lo que la definición puede considerarse completa. Los principios resolutorios de la concurrencia y los de complementariedad han pasado a ser una mera repetición del ET, salvo el art. 5. El CEM II sigue al CEM cuyas las previsiones iniciales que se alejaban de lo que era una transcripción del ET y tenían un contenido concreto, del que se deducía la prevalencia del estatal, quedaron muy matizadas tras la STS de 22 de septiembre de 1998.

Asimismo, el reparto material es una buena muestra de concreción, excepción hecha del ámbito empresarial. El CEM II atribuye a los ámbitos territoriales inferiores la competencia sobre concretas cuestiones y, aunque de forma residual, también contempla para el nivel empresarial su propio ámbito competencial; si bien, a diferencia de lo estipulado respecto de los convenios provinciales, no existe una lista de materias, simplemente se advierte de que en dicho nivel se desarrollará aquello que corresponda a su ámbito.

Sin perjuicio de cuanto queda dicho, no puede considerarse que los datos anteriores propicien una descentralización articulada en el sector de la madera. Con otras palabras, el hecho de que las propuestas no sean genéricas, no es sinónimo de una voluntad articuladora del sector. Varios factores contribuyen a una omnipresencia del estatal que permite cierta uniformidad en la negociación colectiva del sector de la madera, uniformidad que no es articulación.

En primer lugar, los principios en los que el tanto el CEM como actualmente el CEM II, basan la articulación del sector. No hay referencia

sin preaviso se reduce a siete días de salario, no a los días de preaviso incumplidos o que no ha lugar a la misma según el CC de industrias del mueble y auxiliares de Guipúzcoa y el CC de rematantes y aserradores de la madera de A Coruña.

alguna a la coordinación entre las unidades de negociación sino que todos procuran una preponderancia jerárquica del estatal. No obstante, la declaración de nulidad de los artículos del CEM sobre la materia por la STS de 22 de septiembre de 1998 por vulnerar el art. 84.2 ET, provocó que dicha jerarquía quedase muy debilitada pero, en todo caso, no fue sustituida por un principio de coordinación sino por una remisión a las disposiciones legales que, como ha señalado la doctrina, no tienen su fuerte en la coordinación sino en la descoordinación ³⁰⁹.

El segundo de los factores es el reparto material. También aquí hay una reserva de la mayor parte de las cuestiones para el ámbito estatal. El CEM, como ahora hace su sucesor, no sólo se ocupó de las materias que en virtud del art. 84.3 ET quedan excluidas de la negociación en ámbitos sectoriales inferiores al estatal, sino que se excedió de lo que tradicionalmente es el ámbito material reservado al convenio estatal luego concretado en el AINC. El CEM fue más allá de este contenido respecto de cuestiones como las condiciones generales de ingreso, las normas generales de ordenación del trabajo, las licencias, permisos y excedencias o los preavisos y ceses y este exceso lo hereda el CEM II que, incluso como aquél, se reserva *ad futurum* la negociación de algunas materias. Aún así, se admite la concreción de determinados aspectos en los niveles territoriales inferiores y de igual modo procede el CEM II. Es lo que sucede, entre otros, con el salario de los contratados para la formación, con la determinación del objeto del contrato de obra o servicio, con el traslado total de centro de trabajo, con la representación de los trabajadores, la distribución de la jornada y la retribución de los trabajadores.

El papel jugado por los convenios provinciales es el tercer factor que incide en la omnipresencia del estatal. Aquéllos, aunque han hecho uso de algunas de sus competencias, apenas han explorado las posibilidades de articulación que les brindaba el CEM —y ahora el CEM II— o la propia normativa estatutaria ante el silencio del anterior. Es más, es posible encontrar convenios que en su fiel seguimiento del general transcriben la mayoría de su articulado.

Así, en cuanto a las materia contenidas en el art. 84.3 ET y, en concreto, respecto de las modalidades de contratación, cerca del

³⁰⁹ GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La reforma de la negociación colectiva» en AA.VV., ALARCÓN CARACUEL, M. R., (coord), *La reforma laboral de 1994*. Marcial Pons, Madrid, 1995, pág 394, VALDÉS DAL-RE, F., «Reforma de la estructura...» *op. cit.*, pág. 84.

cuarenta por cien de convenios se ha centrado prácticamente en prever un salario para los contratos para la formación, cuando el CEM dejaba grandes lagunas en la regulación de estos contratos, por ejemplo, en lo relativo a la escala de los trabajadores formantes en relación con el número de trabajadores de la empresa. Escasos siete convenios han aprovechado esta oportunidad. En materia de contratos eventuales, ningún convenio ha determinado las actividades en las que pueda utilizarse este contrato ni ha fijado los criterios para la adecuación entre el volumen de esta modalidad contractual y el de la plantilla de la empresa, cuestiones que el art. 15 b) ET atribuye a los convenios y que podían haber regulado ante el silencio del CEM. Esta tendencia es predicable de los contratos para obra o servicio de los que apenas seis convenios han concretado las actividades o tareas apropiadas a esta modalidad. Aparte de ello, los convenios de ámbito inferior tenían el camino abierto para la intervención en las otras modalidades contractuales que el CEM no contemplaba y sólo pocos lo han andado.

La salud laboral y la prevención de riesgos, cuestión que se reservaba el CEM —como el CEM II—, pero sobre la que nada estableció, sí que ha sido tratada en los convenios, aunque no con mucha profundidad habida cuenta del ya comentado carácter eminentemente empresarial de esta materia. Así, cerca del veinte por cien de los convenios contienen alguna previsión concerniente a la salud laboral, aunque ello no es signo de elaboración normativa porque en ocasiones sus disposiciones son transcripciones de las previsiones heterónomas.

La última materia incluida en el art. 84.3 ET sobre la que el CEM admitía intervención de los convenios de ámbito inferior, en los mismos términos que lo hace el CEM II, era la movilidad geográfica. En particular se remitía a éstos para determinar las condiciones del traslado de los centros de trabajo. Pero ninguno ha respondido al envite del CEM.

Ya en aspectos sobre los que existía reserva del CEM, pero que quedaban fuera del art. 84.3 ET, aunque no de las materias que el AINC atribuye al estatal, éste admitía respecto de las percepciones económicas, en los mismos términos que ahora hace el CEM II, que en los ámbitos inferiores de negociación se determinasen los pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad. Los convenios, aunque han optado en su mayoría por seguir al CEM, sí que han aprovechado esta posibilidad y cerca de una quinta

parte ha previsto algo distinto al estatal. Aparte de estos complementos, el CEM abría el camino para que en ámbitos inferiores se determinasen las percepciones extrasalariales, las mejoras a la seguridad social, y otras materias asistenciales, como en la actualidad lo hace el CEM II, determinación que, esta vez sí, han efectuado todos los convenios con mayor o menor detalle.

En materia de jornada los convenios proceden en su mayoría a distribuirla. Respecto de los órganos de representación de los trabajadores, la mitad de éstos se ha centrado en la concreción del crédito horario de los representantes de los trabajadores y el régimen de su acumulación y cerca del diez por cien ha concretado las cuestiones relativas a la plantilla necesaria para nombrar delegados sindicales. En cuanto a la formación profesional, poca ha sido la incidencia de los convenios provinciales que en apenas un quince por cien han previsto algo y en su mayoría transcribiendo las disposiciones del CEM o del ANFC vigente en el momento.

Dentro de este apartado, resta por valorar el seguimiento de las materias que no forman parte del art. 84.3 ET, pero tampoco de las que el AINC remitía al estatal, como las condiciones generales de ingreso, las normas sobre ordenación de trabajo y la productividad, los permisos, licencias y excedencias y los preavisos y ceses. La primera ha sido transcrita u obviada por los convenios provinciales, que no han innovado nada cuando podían hacerlo debido a la laxitud con la que esta materia se determinaba en el CEM, la misma con la que en el CEM II se determina. Sí se encuentran, por el contrario, ciertas previsiones normativas en materia de incentivos y productividad como, por otra parte, el CEM permitía en los mismos términos en los que el CEM II lo hace. Los permisos, licencias y excedencias han tenido una acogida considerable en los mismos, que han transcrito, en su mayoría, el cuadro de permisos y licencias en sus propios términos. Por último, los preavisos y ceses, aunque gran parte la regulan de la misma forma, han tenido una acogida menos entusiasta.

Pero si de lo anterior se deriva la falta de un pleno aprovechamiento de las materias no previstas en el CEM, resulta paradójico que en numerosos aspectos de los anteriores el CEM fuera incumplido. Hay una tendencia de los convenios frente al CEM que parece adolescente. Por una parte, aceptan su jerarquía, pero por otra y a veces sin razón aparente, regulan en contrario, algo así como «que me dices que me opongo». De modo que pueden encontrarse tres conve-

nios que contemplan un período de prueba distinto, alrededor de una quinta parte prevé una duración del contrato para la formación distinta de la del CEM, en torno a quince fijan otra indemnización por finalización de los contratos eventuales, cerca de ese número prevé un sistema de clasificación profesional propio, más de un veinte por cien se aparta de las previsiones relativas a las pagas extra y a la supresión del complemento de antigüedad, aunque la incidencia de este incumplimiento no es igual en todos los casos ya que a veces lo único en lo que se incumple es en las fechas de la liquidación de las pagas o en la de la desaparición del complemento de antigüedad y en las reglas sobre su compensación que el CEM establecía. Los incumplimientos más graves son en los casos en los que se mantienen más pagas extras de las dos que permite el CEM, o el complemento de antigüedad cuando éste lo suprime. En materia de jornada también hay un grupo de siete convenios que no respeta el máximo. Sucede algo parecido en materia de órganos de representación de los trabajadores donde una cantidad similar de convenios se extralimita cada uno en diversas cuestiones. En materia de Formación Profesional aunque no hay incumplimiento, destaca, más que en ninguna otra, la reivindicación autonomista puesto que cuatro convenios de las tres provincias Vascas se acogen a su propio Acuerdo Autonómico en esta materia prescindiendo, salvo uno, de lo previsto en el CEM. Por último, también es posible encontrar alrededor de una veintena de convenios que desobedecen las disposiciones del CEM en materia de licencias, permisos y excedencias y otros cinco que no siguen las disposiciones de los preavisos.

Podría concluirse que la tendencia del CEM —predicable del CEM II— junto a la escasa creatividad de los provinciales para entrar a regular no sólo las materias atribuidas por éste sino aquéllas en las que la propia regulación convencional les dejaba espacios abiertos y el paralelo y, en ocasiones, puntual desmarque en algunas disposiciones, no permiten considerar que el sector de la madera esté articulado sino que el resultado sea una paradójica mezcla de homogeneidad y desorden. Característica que está por ver que se consolide o no durante la vigencia del CEM II.

Contribuye, sin duda, a esta conclusión la regulación estatutaria de la estructura de la negociación colectiva. Nadie puede dudar de que las posibilidades articuladoras de un convenio estatal *ex art.* 83.2 ET se reducen notablemente con las previsiones del art. 84.2 ET, frente a las cuales, además, un instrumento como el AINC tiene

poco margen de operatividad³¹⁰. Y más si se sigue la tesis de la STS de 22 de septiembre de 1998, en la que no respetar la posibilidad abierta por el art. 84.2 ET implica un vicio de nulidad. En esta materia todo queda reducido al deber de influencia de los sujetos negociadores del convenio estatal y a la voluntad de las partes negociales en los distintos niveles inferiores a aquél. Sólo ellas pueden autolimitar su libertad y a nadie se le escapa la dificultad que entraña renunciar a cotas de poder³¹¹. De ahí que materializar la «velada amenaza»³¹² contenida en el AINC sobre la conveniencia de emprender reformas legislativas en caso de que el esquema racionalizador previsto en el mismo no fructifique, pueda ser una buena idea.

24. MANTENIMIENTO DE CABINAS, SOPORTES Y TELÉFONOS DE USO PÚBLICO *

24.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

24.1.1. Eficacia jurídica y personal del convenio

El convenio colectivo estatal para el sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público (BOE 15-8-1997) es un acuerdo que, según su artículo 1, se ha negociado «al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores» y que, en consecuencia, disfruta de la eficacia jurídica normativa y personal general de los convenios estatutarios. Pero, además, se trata de un convenio cuyos sujetos negociadores reconocen haber pactado la concurrencia y complementariedad entre las unidades de negociación en virtud de lo dispuesto en el artículo 83.2 de dicho cuerpo

³¹⁰ A pesar del optimismo con el que fue recibido, ver GOERLICH PESET, J. M., «El acuerdo...» *op. cit.*, págs. 101 y ss, GARCÍA MURCIA, J., «El Acuerdo ...» *op. cit.*, págs. 79 y ss y CRUZ VILLALÓN, J., «La estructura ...» *op. cit.*, pág 37.

³¹¹ En el mismo sentido, CRUZ VILLALÓN, J., «La estructura ...» *op. cit.*, pág 41.

³¹² BAYLOS GRAU, A., «Los acuerdos de abril de 1997 sobre la negociación colectiva: algunas impresiones» REDT nº 85, pág. 660.

* Sector analizado por Eva López Terrada.

legal: De ahí que sea posible encuadrar al convenio estatal estudiado en la categoría de los convenios marco de carácter impropio.

24.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El convenio estatal para el sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público se reserva, en su artículo 19, la negociación de las materias de subrogación del personal y régimen disciplinario «junto a las establecidas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores». Además, el artículo 17 del convenio incluye hasta cuatro reglas más relacionadas con este reparto material:

Primero, las materias reservadas y reguladas por el convenio nacional prevalecerán sobre lo regulado en los convenios de ámbito inferior.

Segundo, los convenios de ámbito inferior que contengan un régimen sancionador específico lo mantendrán vigente más allá de la duración concreta del convenio que lo regule.

Tercero, las materias reservadas pero no reguladas por el convenio estatal se regirán, transitoriamente, por lo previsto en los convenios de ámbito inferior hasta su regulación a nivel sectorial.

Cuarto, las materias no reservadas se regularán en los niveles inferiores de negociación, que establecerán los aspectos económicos y demás condiciones de trabajo propios de su ámbito.

Para interpretar tales reglas —que se refieren en todo caso a la coordinación y no a la concurrencia entre convenios, pese a lo declarado por el artículo en cuestión— debe tenerse en cuenta que las reglas primera y cuarta declaran, en apoyo del reparto material que se pretende imponer, la complementariedad entre las unidades de negociación. Para reforzar el cumplimiento de dicho reparto recuerdan la prevalencia del convenio estatal, en cuanto norma que efectúa dicho reenvío material, e indican que cada nivel debe limitarse a regular las materias que le son propias.

Las reglas segunda y tercera sólo pueden referirse a unidades ya existentes que, tras la denuncia, tengan que acogerse a lo dispuesto en el nivel estatal por no estar ya protegidas por la prohibición de concurrencia, puesto que sólo en relación con ellas tiene sentido el mantenimiento de regulaciones «más allá de la duración concreta» del convenio. Respecto a estas unidades, el pacto es doble: respetar sin más el procedimiento sancionador, de haberse negociado ya, y con-

tinuar aplicando sus disposiciones en aquellos aspectos que, pese a estar reservados al nivel estatal, no hayan sido regulados por él.

24.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No se han encontrado convenios colectivos de ámbito inferior en el sector estudiado.

24.3. Valoración Crítica

La regulación del convenio relacionada con la estructura del sector se basa únicamente en un reparto material entre el nivel estatal y el resto de ámbitos negociales que reitera el efectuado en el artículo 84.3, aunque con dos diferencias esenciales.

Por una parte, añade a este listado una materia no enumerada por el artículo 84 —la subrogación del personal— que se considera necesitada de una negociación uniforme en el sector. También se incluye como materia distinta a las del artículo 84 el régimen disciplinario, pero de dicha mención no parece que deba extraerse otra consecuencia que no sea la necesidad de corregir el *lapsus* en que incurrieron los negociadores al redactar el precepto.

Por otra, el convenio permite el incumplimiento de la reserva material por lo que al régimen disciplinario se refiere al admitir el mantenimiento de las regulaciones de los niveles inferiores, aunque sean concurrentes con la de su propio articulado. La admisión de que tales regulaciones se mantengan en lo reservado pero no regulado por el convenio estatal, no constituye otra apertura a las negociaciones concurrentes en el sector porque, por definición, las situaciones de concurrencia conflictiva precisan de la negociación simultánea de la materia por parte de dos o más convenios.

A la vista de estas mínimas indicaciones, es difícil valorar si la parquedad del proyecto es fruto de la decisión de las partes de primar el cumplimiento del mismo firmando un pacto respetuoso con la literalidad legal o si lo que existe es una cierta dejación de la capacidad que el Estatuto sigue depositando en los sujetos firmantes de los convenios marco para ordenar la estructura de todos aquellos niveles negociales que se encuentren fuera de la afectación permitida en el párrafo segundo del artículo 84.

25. MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS (EMPRESAS DE) *

El proyecto articulador del convenio colectivo estatal para las empresas de mediación en seguros privados y sus trabajadores (BOE de 16 de marzo de 1999) es idéntico al del convenio colectivo estatal para las empresas de seguros y reaseguros y mutuas de accidentes. Vid. *infra* epígrafe 32. La única diferencia consiste en que el primero incluye entre las materias reservadas al nivel estatal la negociación de los niveles retributivos. No obstante, como esta desigualdad no varía las consideraciones que pueden realizarse sobre el proyecto y, no existen convenios de ámbito inferior, deben entenderse remitidas a las efectuadas en el caso del convenio colectivo estatal para las empresas de seguros y reaseguros y mutuas de accidentes.

26. METAL (INDUSTRIA DEL) ** 313

26.1. El Proyecto Articulador del Convenio Marco Estatal26.1.1. *Eficacia jurídica y personal del Convenio*

El análisis de la estructura de la negociación colectiva en el sector de la Industria Siderometalúrgica debe realizarse sobre la base

* Sector analizado por Eva López Terrada.

** Sector analizado por Javier Thibault Aranda.

³¹³ El análisis de la estructura de la negociación colectiva en este sector del Metal debe partir de una premisa, la existencia de dos grandes subsectores, el de la Industria Siderometalúrgica y el de la Industria Metalgráfica. No se trata aquí de pronunciarse sobre si constituyen efectivamente dos subsectores o dos sectores diferenciados —el subsector siderometalúrgico se identificaría con el sector del Metal, siendo el subsector del metalográfico un sector aparte—, sino de constatar que en el pasado han tenido regulaciones diferenciadas —regidos por dos Ordenanzas Laborales distintas— y hoy presentan autonomía normativa y fenómenos completamente diversos. Motivo por el cual se examinará únicamente el Sector (o subsector) siderometalúrgico. Para ello se han tomado como objeto de estudio todos los convenios y pactos vigentes pertenecientes a los niveles estatal, autonómico y provincial encuadrados en el sector del Metal vigentes a fecha 31 de septiembre de 2001, aunque se han incluido también aquellos convenios que si bien han sobrepasado su fecha final de vigencia, aun no han sido sustituidos por un nuevo convenio. Y por último se incluyen también en la muestra los convenios colectivos que, aunque referidos al sector siderometalúrgico, limitan su ámbito de

del proyecto ordenador contenido en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal, que, en sintonía con la posibilidad de racionalizar y ordenar la estructura de la negociación colectiva que el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores reconoce, las organizaciones sindicales y la asociación empresarial más representativas del sector del Metal firmaron el 24 de marzo de 1998, concretamente la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., la Federación Siderometalúrgica de UGT y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL).

Y la primera nota que hay que reseñar es que a diferencia de otros sectores, en el sector del Metal se ha optado por negociar un acuerdo marco propiamente dicho, que regula exclusivamente aspectos procedimentales, concernientes a la regulación de futuros convenios. El Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal (en adelante AENM) no es un convenio colectivo sectorial típico, que incluya, junto a normas reguladoras de la estructura de la negociación colectiva, otras de eficacia directa que regulen inmediata y concretamente condiciones de trabajo. Por el contrario, con el AENM se fijan sólo las materias que deberán negociarse en cada ámbito «con el fin de evitar la negociación en cascada» y se establecen «las normas para resolver los conflictos que pudieran dar lugar a la concurrencia entre lo pactado en los diferentes niveles de negociación» (art. 7.2). Se trata de una especie de Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de carácter sectorial, que efectúa un reparto de materias o de competencias sobre materias, pero que no aborda las competencias reguladoras que en el mismo se otorga al nivel estatal, sino que las deja para un convenio posterior. De ahí que en el mismo se declare que, con carácter inmediato a su entrada en vigor, la Mesa Permanente iniciará las negociaciones sobre las materias que son competencia en el ámbito estatal del orden que acuerden las partes (Exposición de Motivos).

aplicación a determinadas actividades subsectoriales. Se trata de actividades que tradicionalmente han estado integradas en el sector del metal pero que por razón de sus peculiaridades en ocasiones son objeto de una regulación autónoma en convenios colectivos diferenciados —otras veces simplemente mediante el establecimiento de normas complementarias en los convenios colectivos para la industria siderometalúrgica—, concretamente Automoción/Talleres de reparación de vehículos; Montajes; Cuchillería; Fontanería.

En cuanto a su naturaleza, el AENM posee la naturaleza normativa y eficacia general que le da el haber sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., la Federación Siderometalúrgica de UGT y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL). Lo que sucede es que el AENM reproduce las oscuridades del AINC cuando señala en la Exposición de Motivos que las partes firmantes «solicitarán, al comienzo de cada proceso negociador, de sus organizaciones representativas que, atendiendo a lo establecido en el art. 11 del propio Acuerdo no acometan en sus ámbitos de negociación contenidos que estén relacionados con las materias que se van a negociar en el ámbito estatal, evitando así entrar en conflicto con lo que en ese ámbito se acuerde» y parece que renuncia a la eficacia normativa que en principio tienen los compromisos en él adquiridos. Pero, en realidad, tal previsión está dirigida a soslayar las evidentes dificultades que el nuevo art. 84 ET ha supuesto para las facultades ordenadoras de los convenios marco. Con el nuevo régimen de concurrencia, la articulación de la estructura no es un objetivo que pueda imponerse sino que por el contrario requiere de la participación de los negociadores de niveles inferiores. Y los firmantes del acuerdo, concededores de ello, se comprometan a dirigirse a sus respectivas organizaciones para que ajusten su comportamiento y acciones a lo previsto en el art. 11 del Acuerdo —donde se amplía el catálogo de materias reservados al nivel estatal en el art. 84.3 ET—.

Finalmente, hay que señalar que para la articulación de la estructura negocial el Acuerdo recurre a las tres herramientas tradicionales: en primer lugar, define la estructura, distinguiendo los niveles de la negociación con los que las partes consideran suficientemente cubierta la estructura negocial (art. 6). En segundo lugar, el Acuerdo fija 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, concretamente los principios de complementariedad, supletoriedad, reserva material y norma mas favorable (arts. 7, 8 y 9). Y por último, el AENM organiza esa racionalidad por especialización, estableciendo un grupo de materias que están reservadas al convenio colectivo nacional, y otro grupo de materias que en cambio se reservan a los ámbitos inferiores (arts. 11 y 12). Vayamos por partes:

26.1.2. Normas estructuradoras de la negociación colectiva

26.1.2.1. Establecimiento de la estructura del sector

La articulación comienza, como se ha indicado, por la definición de la estructura del sector³¹⁴. Conforme al art. 6 AENM en la estructura del sector del Metal debe distinguirse: primero, los convenios o pactos de ámbito nacional, segundo, todos aquellos convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, teniendo cabida los convenios provinciales, interprovinciales y los de Comunidad Autónoma, pero también los convenios colectivos subsectoriales, ya sean nacionales o de ámbito inferior, y, por último, los convenios de empresa, ya sean propios y verdaderos convenios colectivos, acuerdos o pactos, contemplándose tanto el de empresa como el de grupo de empresas. Con los ámbitos descritos los firmantes del Acuerdo consideran cubiertas todas las necesidades de negociación en el sector del Metal, en todo el territorio español. Quedan reflejados, se dice, tanto los niveles de negociación colectiva actual y mayoritariamente vigentes, provincial y de empresa, como el reciente ámbito de negociación estatal y otros que, siendo prácticamente inexistentes hoy en el sector del Metal, pudieran constituirse en el futuro si las partes así lo establecieran, como los convenios colectivos de comunidad autónoma (art. 7).

26.1.2.2. Los principios resolutorios de la concurrencia y los principios de complementariedad

En segundo lugar, para racionalizar la estructura del sector el Acuerdo Marco analizado enumera, en sintonía con lo dispuesto en

³¹⁴ «Ámbito estatal: Comprende a todo el ámbito del territorio español. Los pactos que se alcancen en éste ámbito tendrán el tratamiento regulado en el Estatuto de los Trabajadores para los Convenios colectivos o pactos sobre materias concretas.

Ámbito territorial y sectorial: Se incluyen en este ámbito los Convenios colectivos siguientes:

- Los actualmente establecidos en el ámbito provincial.
- Los Acuerdos y Convenios estatutarios que puedan establecerse en el marco de una Comunidad Autónoma, o a nivel interprovincial.
- Los relativos a una actividad sectorial determinada, en el ámbito estatal o parte del mismo.

Ámbito de empresa: Es el constituido por los Convenios colectivos, Acuerdos estatutarios o pactos propios, establecidos o que pudieran establecerse en una empresa o grupo de empresas».

el art. 83.2 ET, una serie de principios encaminados a resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, concretamente supletoriedad, seguridad, reserva material y norma más favorable y alguna otra regla transitoria que a continuación señalamos.

De una parte, el art. 7 AENM declara que «los contenidos negociados o que pudieran negociarse en Convenios o Acuerdos de ámbito estatal se aplicarán como derecho supletorio en todas aquellas materias no previstas o carentes de regulación en los Convenios de ámbito inferior, y con carácter sustitutorio cuando se trate de materias reservadas al nivel estatal en el artículo 11.1 de este Acuerdo». Lo que significa que cuando se negocie un convenio colectivo estatal desplazará y sustituirá la regulación contenida en los convenios de ámbito inferior sólo respecto del periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la seguridad e higiene, el régimen disciplinario y la movilidad geográfica, asumiendo la competencia exclusiva; mientras que en las restantes materias (sobre las que existe una reserva pero de segundo grado) se aplicará preferentemente lo dispuesto en los ámbitos inferiores. Es decir, respecto de las materias que se relacionan en el art. 11.2 AENM —que responden al proyecto ampliatorio del AINC—, aunque se regulen en el convenio colectivo sectorial estatal, sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en los convenios colectivos de ámbito inferior, permitiéndose, por ello, una regulación específica en ese ámbito negociado inferior. Los negociadores de este Convenio son perfectamente conocedores de la posibilidad de afectación que incorpora el art. 84 ET tras la reforma de 1994 y establecen un doble grado de vinculación.

En segundo lugar, el art. 7 AENM prevé que los convenios colectivos vigentes al momento de su entrada en vigor sólo se verán afectados por éste una vez que pierdan vigencia. Quiere esto decir que el AENM impone a los convenios vigentes el adaptarse a sus dictados a la finalización de su vigencia: tiempo de vigencia que sólo puede referirse a la normal, no a la extraordinaria. Salvo, claro está, que por acuerdo de las partes intervinientes en cada unidad de negociación, decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en la negociación colectiva de ámbito superior. Una disposición que por lo demás resulta innecesaria, puesto que los convenios colectivos aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de un acuerdo marco disfrutaban ya de la inmunidad otorgada por el art. 84 ET.

En tercer lugar, para racionalizar la estructura del sector, el AENM contiene un principio encaminado a resolver los supuestos de concurrencia conflictiva. El apartado sexto del art. 7 dispone que «los conflictos entre normas de convenios de distintos ámbitos se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para los trabajadores». Además de que, se dice, «la comparación se hará por materias y la que se realice entre condiciones retributivas o cualesquiera otros conceptos cuantificables se efectuará en conjunto y en cómputo anual». Un principio resolutorio de la concurrencia que, de una parte, causa cierta perplejidad si se atiende a la voluntad declarada de evitar precisamente la concurrencia conflictiva y la negociación en cascada, pero que además cuesta imaginar en qué concreto supuesto entrará en vigor si se atiende al reparto material efectuado y a los principios enumerados anteriormente.

Por su parte, el artículo 8 AENM dispone que «los convenios colectivos o Acuerdos negociados en los ámbitos superiores deberán respetar lo pactado en las empresas con Convenio propio, dejando tan sólo a salvo lo acordado en el artículo 11.1 de este Acuerdo», esto es, las materias que no son negociables en niveles inferiores al estatal y que coinciden con las del último apartado del artículo 84 ET. Lo dispuesto en los acuerdos o convenios negociados en los ámbitos superiores —se entiende que estatal, autonómico o provincial— no será de aplicación a las relaciones laborales regidas por un convenio de empresa, tanto en su duración primera, originada antes del acuerdo o convenio supraempresarial, como posterior prorrogada o renovada, salvo que las partes decidan lo contrario, adhiriéndose. El Acuerdo establece la intangibilidad de los contenidos negociados en los convenios colectivos de empresa, otorgándoles preferencia aplicativa frente a los niveles superiores, salvo en las seis materias indicadas; el resto de cuestiones pueden ser abordadas por los convenios de empresa con plena libertad.

Unas previsiones que se completan con una particular regla transitoria. El art. 9 AENM establece, de una parte, que «estando en vigor en la actualidad un gran número de Convenios del sector del Metal en diversos ámbitos de aplicación, que tienen pactos sobre algunas de las materias que merced al reparto efectuado no les hubiera correspondido negociar en su ámbito, las partes firmantes de este Acuerdo sobre estructura acuerdan respetar en su integridad el contenido de dichos pactos, mientras no exista otro sobre la misma materia negociado en el ámbito estatal». Dicho con otras palabras, los

convenios colectivos de ámbito inferior al nacional pueden auto-marginarse de las particulares reglas de reparto contenidas en el AENM hasta tanto se alcance el indicado convenio colectivo nacional. Pero además, señala el AENM, «este último Acuerdo mencionado deberá resolver obligatoriamente, en su texto, los problemas de aplicación que pudieran producirse a quienes ya tuvieran pactos sobre las mismas materias, permitiéndoles mantenerlos si, de mutuo acuerdo, lo solicitan las partes que los firmaron». Lo que significa que las regulaciones que se puedan establecer en los convenios colectivos inferiores no se verán desplazadas por el convenio colectivo nacional, en el momento en que se apruebe, si esa no es la voluntad de los sujetos negociadores de dichos ámbitos inferiores.

26.1.2.3. El reparto material.

Por último, en tercer lugar, el AENM organiza esa racionalidad por especialización, lo que el artículo 83.2 ET denomina «principios de complementariedad de las diversas unidades de negociación», forjando una estructura de concurrencia no conflictiva, que evite la multiplicación de esfuerzos y gastos negociadores sobre las mismas materias y permita el máximo aprovechamiento de la capacidad y competencia de los distintos negociadores. El AENM, como antes el AINC, parte de la idea de asignar una materia a cada unidad o nivel de negociación dependiendo de la función que se asigna a cada convenio colectivo dentro de la estructura negocial.

El reparto de las materias a negociar por los distintos niveles de negociación se inicia, como en otros muchos convenios marco, mediante la enumeración de las materias reservadas al convenio general del sector, unidad elegida, como en el AINC, como predominante o principal para soportar la estructura del nuevo sistema negocial, frente a la disgregación convencional provincial que viene caracterizando a la negociación de este sector. Pero el AENM opta por elaborar además un listado de materias específicamente reservadas para los restantes niveles negociales que deben conformar la estructura del sector, que sirve de guía para la negociación de los convenios de ámbito inferior.

En efecto, en primer lugar, el art. 11 AENM enumera las materias reservadas al ámbito nacional, pero lo hace distinguiendo claramente dos grupos:

- El apartado primero contiene las materias sobre las que tiene competencia exclusiva el ámbito estatal y que no son, se dice, negociables en ámbitos inferiores, salvo que los sujetos negociadores del máximo nivel remitan a dichos ámbitos el desarrollo de alguno de sus aspectos. Concretamente son el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la seguridad e higiene, el régimen disciplinario y la movilidad geográfica. Estas materias no podrán negociarse en los ámbitos inferiores, ni siquiera cuando cumplan los requisitos del art. 84.2 ET. Se hace así énfasis en el deseo declarado del legislador de que estas materias se regulen en ámbitos lo mas amplios posibles, estableciendo un reparto que refuerza la centralización prevista en el art. 84.3 ET³¹⁵. Dicho esto, no cabe desconocer dos importantes cuestiones:

De una parte, tal reserva material no constituye una prohibición absoluta de regular en los ámbitos inferiores. En el apartado primero del artículo 11 AENM, al igual que sucede en el 84.3 ET, se originan a su vez dos subgrupos, mientras que la regulación del periodo de prueba, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y la movilidad geográfica queda en principio excluida en su totalidad, la de la seguridad y salud queda vetada en los ámbitos inferiores únicamente en lo relativo a las «normas mínimas». Además de que, como veremos seguidamente, el art. 12 AENM considera materias directamente reservadas a los ámbitos inferiores el desarrollo y adaptación de los criterios de clasificación profesional y movilidad geográfica establecidos en el ámbito estatal, lo que parece configurar un espacio de actuación propio y autónomo³¹⁶.

De otra parte, se trata de una reserva exclusiva y excluyente que sólo entra en juego cuando exista regulación de las materias enumeradas en un convenio «de ámbito superior». De suerte que a la espera de una regulación general de la materia a nivel estatal la práctica negociadora inferior debe ofrecer un régimen transitorio que responda

³¹⁵ Al tiempo que se reproduce la voluntad ya mostrada por los agentes sociales en el Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva, en el sentido de que estas materias se negocien en el nivel estatal, por razones de unidad y especialidad.

³¹⁶ AA.VV., *La negociación colectiva en el sector del metal*, MTAS, Madrid, 2000, págs. 111 Y 112.

satisfactoriamente a las exigencias que en la actualidad plantean estas materias (art. 9 AENM).

- El segundo grupo lo integran las materias que se pueden negociar en el ámbito estatal, pero que se comparten con los niveles inferiores (art. 11.2). Son las materias que, según el AINC, y por razón de su especialidad, las partes pueden estimar necesario reservar al ámbito nacional o de rama de actividad, y que en el sector del Metal se ha decidido que sean las siguientes: respecto de la contratación indefinida (los criterios generales de fomento), promoción en el trabajo (formación profesional y clasificación profesional), administración y procedimiento negociador (sólo criterios generales), mediación y arbitraje, estructura salarial (criterios generales sobre el salario y criterios generales salariales para el nuevo Sistema de Clasificación Profesional de la Industria del Metal), jornada (criterios generales de ordenación y cómputo de la jornada anual, delimitación de horas extraordinarias y sistemas de compensación, y de regulación de jornadas irregulares, cláusulas de disponibilidad, flexibilidad, etc.), derechos sociales y sindicales (igualdad de oportunidades, régimen de información y consulta en las relaciones laborales, permisos, licencias y excedencias). Materias que, como se observará, en gran medida responden al proyecto ampliatorio contenido en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

Una voluntad de que estas materias se regulen preferentemente en el nivel nacional que, no obstante, dependerá, en última instancia, de la voluntad de los sujetos negociadores de los niveles inferiores. De una parte, porque conforme al nuevo régimen legal de la concurrencia de convenios no pueden impedirse las regulaciones supraempresariales distintas si conciernen a materias que, aunque reguladas en convenio estatal, no se contemplan en el apartado tercero del art. 84 ET. Motivo por el cual el AENM declara que respecto de todas estas materias los contenidos negociados o que pudieran negociarse en Convenios o Acuerdos de ámbito estatal se aplicarán sólo como derecho supletorio. Y de otra, porque esa preferencia aplicativa se ha hecho extensiva también a los convenios de empresa, puesto que el art. 8 AENM prevé que lo dispuesto en los acuerdos o convenios negociados en los ámbitos superiores no

será de aplicación a las relaciones laborales regidas por un convenio de empresa. De suerte que mientras que el primer grupo de materias del art. 11 AENM viene constituido por las materias de art. 84.3 ET, y resultan aplicables e inmodificables para la totalidad de los niveles inferiores de negociación; para el segundo grupo, sólo cabe esperar que los sujetos negociadores de los ámbitos inferiores, en uso de su libertad negocial, se sometan al régimen contenido en el convenio superior.

El art. 12 AENM, en fin, establece las materias que quedan directamente reservadas a los ámbitos inferiores, pero sin mayores esfuerzos, puesto que no realiza una distribución circunstanciada de materias por niveles. A la hora de efectuar el reparto, el AENM se refiere al convenio general, por un lado, y a los convenios inferiores, por otro, sin mayor concreción. Mención a los «ámbitos inferiores» que, en todo caso y dado que no se apellida de sectoriales, debe entenderse que engloba también a los convenios colectivos de empresa ³¹⁷.

Por consiguiente, para la regulación de las siguientes materias serán competentes el convenio colectivo de empresa, el provincial, el autonómico y cualquier otro de ámbito inferior al nacional: a) en materia salarial: adecuación de la estructura salarial, sueldos y salarios, incrementos salariales y revisión de los mismos, liquidación, pago, documentación, complementos retributivos de carácter personal, complementos de puesto de trabajo, pagas extraordinarias, acuerdos sobre productividad, rendimientos y otros sistemas de incentivos, otras prestaciones y previsión social complementaria; b) en materia de jornada de trabajo: duración, jornada anual, descansos, vacaciones y permisos, horas extraordinarias, su retribución o compensación, turnicidad, trabajo nocturno y horario flexible e irregular; c) en materia de clasificación profesional: desarrollo y adaptación de la clasificación profesional para la industria del Metal

³¹⁷ Algo más precisamente, el AINC aconseja el reenvío al «nivel de empresa», o «preferentemente» a ese ámbito, para efectuar la adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales y para fijar medidas y procedimientos concretos sobre seguridad y salud de los trabajadores y prevención de riesgos. Mientras que la remisión genérica o vagamente formulada a ámbitos inferiores de negociación contempla, en cambio, la regulación de los salarios, la distribución de la jornada, descansos, vacaciones, jornadas especiales y cuantos extremos sean precisos para «ajustar el uso y administración de la jornada efectiva de trabajo», así como la fijación de los criterios de compensación de las horas extraordinarias, su cuantía y distribución y, en su caso, la negociación de «alternativas... que contribuyan a hacerlas innecesarias».

negociada en el ámbito estatal, desarrollo y adaptación del Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal, y promoción y ascensos; d) en materia de movilidad geográfica: desarrollo y adaptación de los criterios establecidos en el ámbito estatal; e) en materia de contratación: desarrollo en los ámbitos inferiores al estatal de aquellos aspectos relativos a las modalidades de contratación que les estén permitidos por la legislación vigente o les sean remitidos desde el ámbito sectorial estatal y acuerdos sobre nuevas contrataciones y sobre conversión de contratos temporales en indefinidos; f) en materia de derechos sociales y sindicales: desarrollo de aquellas materias expresamente remitidas por la negociación en el ámbito estatal sobre medidas y actuaciones para la eliminación de discriminaciones y para promover la igualdad de oportunidades, y sobre derechos sindicales, régimen de información y consulta en las relaciones laborales; g) en materia de administración de la negociación colectiva: creación de la Comisión Paritaria para la administración, vigilancia y desarrollo del Convenio colectivo.

Recapitulando, el reparto material de la negociación colectiva en el sector del metal queda como sigue:

- a) La regulación de las modalidades de contratación es competencia exclusiva y excluyente de la negociación en el ámbito estatal. Además de que, en línea con el Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo, podrá fijar los criterios generales de fomento de la contratación indefinida ³¹⁸. Mientras que a los niveles inferiores les corresponde: a) el desarrollo de aquellos aspectos relativos a las modalidades de contratación que les estén remitidos por la legislación vigente o les sean remitidos desde el ámbito sectorial estatal, y b) directamente la celebración de acuerdos sobre nuevas contrataciones y sobre conversión de contratos temporales en indefinidos. Estas afirmaciones genéricas se han concretado.
- b) La materia de clasificación profesional es otra de las que quedan reservadas al convenio colectivo estatal, corres-

³¹⁸ El AINC recomienda a estos convenios colectivos adentrarse en la regulación de la contratación laboral del sector, garantizando un uso adecuado de las distintas modalidades de contratación y potenciando la utilización de los contratos de prácticas y de formación.

pondiendo a los ámbitos inferiores el desarrollo y adaptación de la clasificación profesional para la industria del metal negociada en el ámbito estatal. Una previsión que, en el fondo, no hace sino reproducir el esquema previsto en el Acuerdo Marco sobre sistemas de Clasificación Profesional en la Industria Siderometalúrgica (en adelante, AMCP), que es anterior. Y que también coincide con el AINC, que declara que corresponde a los convenios sectoriales estatales sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales y definir éstos en función de diversos criterios, tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.; establecer divisiones funcionales dentro de los grupos; favorecer, en todo caso, la movilidad dentro del grupo profesional; y precisar el procedimiento de adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales. Mientras que a los niveles inferiores les corresponde tan sólo el desarrollo y adaptación de la clasificación profesional, que posibilitem, por ejemplo, la incorporación de una determinada especialidad profesional que no se hubiera previsto a nivel sectorial.

- c) El periodo de prueba se configura como otra de las materias sobre las que no cabe tampoco negociación a nivel inferior. Cabe recordar el papel fundamental que la negociación colectiva juega en relación con el periodo de prueba, especialmente tras la reforma de 1994, y su inclusión en el nivel superior responde a la necesidad de evitar que la figura se convierta en una especie de contratación temporal descontextualizada, fundamentalmente mediante plazos razonables y la concreción de las pruebas que deberían superarse.
- d) En lo referente al régimen disciplinario, el Acuerdo lo incluye entre las materias reservadas en exclusiva para el ámbito estatal. Una voluntad de que el régimen disciplinario quede plasmado en el nivel nacional que no hace sino reflejar la preferencia que el legislador ha mostrado también porque esta materia se regule en niveles de cierta entidad, y que se contemplaba ya en el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos y en el AINC, donde se contiene un mandato para que en los convenios colectivos de sector se contenga un capítulo de faltas y sanciones y la previsión de los correspondientes procedimientos sancionadores. De

suerte que, salvo cuestiones puntuales que se reserva la Ley (arts. 58 y 60 ET), los aspectos esenciales del régimen disciplinario (tipificación de faltas y cuadro de sanciones) y el procedimiento sancionador, incrementando las garantías estatutarias, debe ser contemplado en el convenio colectivo estatal.

- e) La movilidad geográfica aparece también incorporada al listado de materias reservadas en exclusiva a la negociación en el ámbito estatal, sin perjuicio de su posterior desarrollo en ámbitos inferiores —a tenor de lo dispuesto en el art. 12.d.—, y de que, en defecto de convenio estatal, se regule directamente en estos ámbitos inferiores. Pero no se contiene, en cambio, referencia ni en este apartado ni en el resto del Acuerdo a los otros posibles contenidos del *ius variandi* empresarial, como movilidad funcional o modificación sustancial. Materias cuya regulación legal es absolutamente imperativa o «de derecho necesario» pero que, como señala el AINC, no impide que en los acuerdos sectoriales se establezcan «precisiones... instrumentos de información y consulta... (y) procedimientos para resolver las discrepancias».
- f) La formación profesional es otra materia que se reserva al ámbito estatal, mientras que entre las materias directamente reservadas a los ámbitos inferiores se contemplan el desarrollo y adaptación del Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal.
- g) En cuestión de jornada de trabajo, son materias de negociación en el ámbito estatal los criterios generales sobre ordenación y cómputo de la jornada anual, los criterios generales de limitación de las horas extraordinarias y sistemas de compensación, en su caso, y los criterios generales para la regulación de jornadas irregulares, cláusulas de disponibilidad, flexibilidad, etc. Mientras que la regulación de los niveles inferiores puede ser como se ha dicho más libre y abordar nuevas cuestiones. A los ámbitos inferiores corresponderá regular la duración, la jornada laboral, los descansos, las vacaciones y los permisos, las horas extraordinarias, su retribución o compensación, la turnicidad, el trabajo nocturno, el calendario laboral y el horario

flexible e irregular , sin perder de vista los criterios generales señalados anteriormente.

Previsión que resulta bastante más precisa que la que se contiene en el AINC pues este sólo prevé que el convenio nacional de rama de actividad fijaría la jornada máxima efectiva de trabajo en el computo que acuerden las partes y los criterios correspondientes; asimismo correspondería a este ámbito la posible reducción de las horas extraordinarias y su posible compensación por tiempo de descanso, mientras que en los ámbitos inferiores se podrían establecer los criterios de su compensación, cuantía y distribución y, en su caso, alternativas negociadas para su realización que contribuyan a hacerlas innecesarias.

- h) Salario. Se observa aquí como respecto de la jornada un mayor nivel de concreción y paralelamente un mayor protagonismo de la negociación colectiva en los niveles inferiores —ya sectorial o de empresa— pues su papel no se limita al mero desarrollo y adaptación de los criterios generales, fijados en el nivel sectorial estatal, sino que va a tener competencia directa sobre las materias que en el art. 12.a) se relatan.

Al nivel estatal le corresponderá fijar los criterios generales del salario, debiendo entender por tal los componentes de su estructura salarial en este sector, lo que según el AINC debería hacer de la forma más «clara y comprensible, con una correcta definición de los distintos conceptos» y «sin que ello signifique el establecimiento de cuantía alguna». Mientras que en los niveles inferiores se atribuye la facultad de concretar los específicos componentes salariales, su cuantía, incrementos, revisión, liquidación, pago y documentación. Aunque ésta puede resultar una interpretación aventurada pues el alcance de lo que deba entenderse por «criterios generales» dependerá de lo que disponga el acuerdo o convenio colectivo nacional que recaiga sobre la materia.

- i) Derechos sindicales y régimen de información y consulta de las relaciones laborales. En línea con el AINC, y sin menoscabo de lo regulado en el ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, al ámbito sectorial estatal le corresponde adoptar medidas y actuaciones para promover la igualdad y regular los derechos sindicales, así como fijar el régimen de información y consultas en las relaciones laborales, mientras que los niveles inferiores tendrán compe-

tencias únicamente sobre aquellas cuestiones que les sean expresamente remitidas.

Una previsión que resulta más escueta que la que se contiene en el AINC, que dice abogar por el «desarrollo de las relaciones laborales participativas» a través del «establecimiento acordado de cauces formales de negociación sobre la base de una información adecuada». El Acuerdo Interconfederal considera que la negociación colectiva sectorial «podría» ampliar los derechos de participación legalmente reconocidos a los representantes de los trabajadores, incorporando derechos de información y, en su caso, de consulta y negociación sobre la lista de materias recogida ya en el art. 64 ET y, especialmente, en lo concerniente a la contratación y a sus modalidades, a las reestructuraciones y modificaciones empresariales, a la organización del trabajo y al cambio de condiciones de su prestación.

- j) En materia de administración de la negociación colectiva, la formula se repite. Al nivel estatal corresponde la fijación de los criterios generales del procedimiento negociador de los convenios colectivos, mientras que a los niveles inferiores la creación de la Comisión Paritaria para la administración, vigilancia y desarrollo del Convenio Colectivo.
- k) En materia de seguridad y salud, el art. 11 califica como materias de negociación en el ámbito estatal las «normas mínimas en materia de seguridad e higiene», sin que se contenga en el resto del AENM otra referencia a esta materia, a diferencia del AINC que aconseja el reenvío al nivel de empresa o preferentemente a ese ámbito para fijar medidas y procedimientos concretos sobre seguridad y salud y prevención de riesgos. Mención que además resulta muy imprecisa puesto que nada se dice sobre qué deba entenderse por las «normas mínimas en materia de seguridad e higiene» ni en el Acuerdo ni en otras normas. Como se sabe, el art. 84 ET del que se ha tomado la expresión no contiene tampoco mayores precisiones y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sólo contempla la relación hacia el convenio como una relación de suplementariedad (de mejora de mínimos) o de aplicación y desarrollo (esto es, una función ejecutiva). De suerte que será una vez más el negociador estatal el competente para seleccionar tales materias, determinando su regulación en el ámbito estatal

el carácter de mínimo. Mientras que a los convenios inferiores corresponderá regular los aspectos no contemplados por el convenio estatal, remitidos por éste para su desarrollo por los de ámbito inferior, o mejorar lo establecido en el convenio colectivo estatal como mínimo³¹⁹. Una solución que no resulta del todo idónea puesto que hace depender el carácter mínimo de su inclusión en el convenio colectivo estatal y no de su verdadera naturaleza. Lo que puede plantear seguramente problemas interpretativos y de conflicto entre los distintos niveles.

A modo de conclusión, se pueden realizar las siguientes afirmaciones:

De una parte, al realizar el reparto de materias el AENM no se limita a señalar las materias que se atribuyen al convenio colectivo nacional sino que más ampliamente opta por elaborar un doble listado de materias y enumera también las que quedan específicamente reservadas a los niveles inferiores. De otra, el catálogo de materias que se reserva, en exclusiva y de forma compartida, al nivel nacional excede ampliamente de las que se contemplan en el art. 84.3 ET, y responde más bien al proyecto ampliatorio contenido en el AINC. De suerte que la aplicación en los niveles inferiores de la regulación contenida en el convenio colectivo nacional dependerá de que los sujetos negociadores de dichos ámbitos, en uso de su libertad negociadora, decidan sujetarse a dicho régimen y no someterse a otro distinto (salvo para las seis materias indicadas).

Por último, dicho reparto se caracteriza por una cierta indefinición, tanto respecto de los niveles a que se atribuye como a las funciones que se les encomienda. El AENM se refiere genéricamente a los ámbitos inferiores, sectorial y de empresa, sin establecer ningún tipo de reparto o preferencia entre los mismos. Pero además no se sabe bien qué supone la fijación de los «criterios generales» o dónde acaba, por ejemplo, la regulación de las «modalidades contractuales», que compete al ámbito estatal, y dónde empieza el «desarrollo de las modalidades de contratación», que corresponde a los niveles inferiores. De suerte que para conocer los términos exactos del reparto habrá que estar, en el momento en que se negocie, a lo que disponga el convenio general del sector. Será el convenio colectivo sectorial nacional típico —regulador de concretas

³¹⁹ AA.VV., *La negociación...*, págs. 111 Y 112.

condiciones de trabajo— el encargado de delimitar de forma mas precisa su propio ámbito de actuación material y, por extensión, condicionar el desarrollo de los aspectos que puedan tratarse en los ámbitos inferiores, bien de forma implícita, esto es, en lo no regulado en el nivel superior, bien de forma expresa, listando los concretos aspectos a regular en los ámbitos inferiores.

26.2. Seguimiento de la Articulación Propuesta en el Sector

26.2.1. *Correspondencia entre la estructura existente y la definida*

El tiempo transcurrido desde la aprobación del AENM permite realizar ya algún juicio sobre el grado de seguimiento de las directrices que en el mismo se contienen, indicando cuál es el estado de la cuestión.

En primer lugar, persiste la ausencia o letargo del espacio negociador nacional, puesto que no se ha procedido todavía a la negociación de un convenio colectivo sectorial a este nivel. En la Exposición de Motivos del AENM se manifiesta la voluntad de promover una negociación colectiva ágil en todos los ámbitos de negociación del sector del Metal y se contiene la previsión de que, con carácter inmediato a la entrada en vigor del Acuerdo, la Mesa Permanente inicie las negociaciones sobre las materias de competencia del ámbito estatal, pero ello no se ha plasmado todavía en un convenio general que aborde las amplias competencias reguladoras que el Acuerdo otorga a tal nivel.

Asistimos a un modelo de estructura negociadora básicamente provincial, verdadero elemento sustitutorio de la Ordenanza Laboral para Industria Siderometalúrgica (en adelante OLIS). Si tras la derogación de la Ordenanza Laboral debería de haberse revalorizado el nivel estatal, ello no ha sucedido así, sino que, por el contrario, el entero peso de la negociación estatutaria ha recaído sobre el nivel provincial. El convenio colectivo provincial no se mantiene como mero apéndice de la OLIS sino que merced a su naturaleza supletoria de un convenio colectivo estatal inexistente ha visto incluso revalorizado su papel. Resultando, en consecuencia, como rasgo definitorio del sector del Metal el de la descentralización absoluta, en este caso a nivel provincial ³²⁰.

³²⁰ AA.VV., *La negociación...*, págs. 111 y ss.

Ahora bien, el que los convenios colectivos sean mayoritariamente provinciales y de empresa y no exista un convenio colectivo estatal, no significa que el nivel sectorial estatal esté desatendido, o al menos que lo esté para todas las materias, pues existen experiencias de negociación en este nivel que ya se han traducido en Acuerdos Marco o Convenios Colectivos sobre materias concretas (sobre clasificación profesional, sobre formación continua, solución extrajudicial, estructura de la negociación colectiva y régimen disciplinario).

Vayamos por partes:

a) Nivel nacional: escasos resultados

Como se ha indicado repetidamente, el espacio negociador nacional viene caracterizado por la práctica ausencia de resultados normativos. Y ello no sólo respecto al numeroso conjunto de materias sobre las que conforme al AENM tiene competencia reguladora, sino incluso si se atiende a las materias en las que el art. 84 ET le otorga preferencia aplicativa.

El Convenio General del Metal suscrito el 9 de abril de 1987, por la Unión General de Trabajadores y CONFEMETAL tuvo, sin duda, la pretensión de ocupar el espacio de la OLIS, el sectorial estatal, procediendo a su sustitución y derogación. En el Capítulo Preliminar (titulado «de naturaleza jurídica») se declara que las disposiciones del CGM poseen eficacia directa en todas aquellas no precisadas para su aplicación de inserción alguna en convenios colectivos provinciales (y como norma sustitutoria); mientras que en el Capítulo Primero (sobre los ámbitos de aplicación) se dispone que el Convenio Colectivo obliga a las empresas y trabajadores del Metal. Pero tal pretensión se vio defraudada desde el momento en que no fue firmado por Comisiones Obreras, que se retiró entonces de las conversaciones sin dar su consentimiento al texto final. La OLIS se considero derogada tras la aprobación del CGM —concretamente por la Orden Ministerial de 17 de febrero de 1988— pero éste no la sustituyo propiamente, por no reunir los requisitos exigibles a los convenios de eficacia general.

El CGM ha tenido la virtualidad de facilitar y hacer menos traumática la derogación de las Ordenanzas ³²¹, pero no deja de ser un

³²¹ «Cumplió la función práctica de ofertar una regulación materialmente sectorial (por la vía de la aplicación práctica de sus contenidos)», AA.VV., *La negociación...*, pág. 76.

pacto carente de eficacia normativa y personal general y que no tiene más eficacia que la que le otorga su naturaleza extraestatutaria —obligar tan solo a los miembros de las asociaciones empresariales y sindicales firmantes— y la influencia que haya podido ejercer sobre la negociación colectiva inferior, porque reproduzca sus contenidos y planteamientos o porque se remita directamente a lo dispuesto en el CGM. Sirvan como ejemplo de esto último las cláusulas que a continuación se reproducen:

- «Disposición Final Primera.— En lo no previsto expresamente en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse a lo previsto en el Convenio General del Metal», Convenio colectivo Murcia (BORM 31-7-1998).
- «Art. 39. Legislación subsidiaria. En todo lo no regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el contenido normativo del Convenio General del Metal, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor», Convenio colectivo de Ciudad Real (BOC 30-6-1999).
- «Cláusula Final. En las materias no reguladas especialmente por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio general del Metal aludido en el artículo 1º, excepción hecha de los artículos de la Ordenanza Laboral de Siderometalurgia relativos a la organización del trabajo, ascensos, excedencias, servicio militar sustitutorio, infracciones de los empresarios, plus de jefe de equipo, clasificación profesional y calendario laboral, a cuyo contenido se remiten expresamente las partes conservando su carácter supletorio en tanto no se contradiga lo pactado expresamente en el presente texto articulado», Convenio colectivo de Huelva (BOP 25-4-1997).
- «Art. 6º. Legislación aplicable. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Metal, suscrito por la Confederación Española de Organizaciones del Metal (CONFEMETAL) y por la Unión General de Trabajadores del Metal (UGT-Metal), publicado en el Boletín Oficial del Estado de 26 de junio de 1987; a lo dispuesto en el Acuerdo marco sobre Sistemas de Clasificación Profesional en la Industria del Metal, suscrito en la fecha 16 de enero de 1996 por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal

(CONFEMETAL), por la Federación Siderometalúrgica de UGT, Federación Minerometalúrgica de CCOO y por la Federación del Metal de la Confederación Intersindical Gallega, publicado por Resolución de la Dirección General del Trabajo de 5 de febrero de 1996, en el Boletín Oficial del Estado número 55, de 4 de marzo de 1996; se estará también a lo que se dispone el Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva para el sector del Metal, suscrito el día 2 de marzo de 1998 por CONFEMETAL, CCOO y UGT; en cuanto al resto de materias no reguladas en los antecedentes acuerdos, se estará a la legislación vigente», Convenio colectivo de Las Palmas (BOP 17-12-1999).

- «Disposición Final Primera.— En lo no regulado expresamente en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse a lo previsto en el Convenio General del Metal.

Segunda.— La concurrencia entre este Convenio y el Convenio general del Metal se resolverá en beneficio de lo dispuesto en este último, siempre que la colisión afecte al contenido normativo», Convenio colectivo de Murcia (BORM 31-7-1998).

- «Disposición Final Primera.— Las partes firmantes aceptan íntegramente el actual Capítulo X (sobre el Régimen Disciplinario) del Convenio general del Metal, que figurará como anexo al presente convenio formando parte del mismo», Convenio colectivo de Valencia (BOP 3-8-2000) ³²².

Dicho esto, el espacio negociador nacional no resulta, como señalábamos, completamente desatendido en el sector del Metal, pues las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han recurrido a la vía del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y han suscrito varios acuerdos sobre materias concretas.

³²² En el mismo convenio se dispone además: «Disposición Final Segunda. En lo no regulado expresamente en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse a lo previsto en el Convenio general del Metal.

Disposición Final Tercera. La concurrencia entre este Convenio y el Convenio General del Metal se resolverá en beneficio de lo dispuesto en este último, siempre que la colisión afecte al contenido normativo general.

Disposición Final Cuarta. Las disposiciones finales segunda y tercera serán aplicables a los firmantes del Convenio general del Metal».

El 16 de enero de 1996, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal, por una parte, y la Federación Siderometalúrgica de UGT, la Federación Minerometalúrgica de CCOO y la Federación de la Conferencia Intersindical Gallega, por otra, suscribieron el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional en la Industria Siderometalúrgica (en adelante, AMCP)³²³. El AMCP es, aunque no se dice expresamente, un acuerdo o convenio colectivo sectorial para materia concreta, suscrito al amparo del art. 83.3 ET, que pretende dotar de un marco general a un nuevo sistema de clasificación profesional para la Industria del Metal, que desplaze las fórmulas clasificatorias tradicionales. El AMCP se establece atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo varias categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

El 24 de marzo de 1998 se suscribió el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal, al que ya nos hemos referido ampliamente y que constituye otra de las muestras de esa práctica negociadora sectorial estatal mediante acuerdos monográficos.

En el año 2001, el III Acuerdo Nacional para la Formación Continua para el Sector del Metal (en adelante III AMFC) se inscribe, igualmente, dentro de la relación de materias de negociación en el ámbito estatal que establece el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la industria del metal y pretende establecer para el periodo 2001-2004 las bases de cooperación entre los interlocutores sociales del sector en relación con las iniciativas formativas. Mientras que el Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal (BOE 2-5-2001), por medio del cual se establece un régimen disciplinario que permite superar el contenido en el Convenio General del Metal, que a su vez reproducía el elaborado por la derogada Ordenanza Laboral.

Y por último, el 22 de abril de 2002 se suscribió el Acuerdo sobre Formación y Cualificación Integral para el Sector del Metal, «negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y, más concretamente de los

³²³ BOE 4-3-1996.

arts. 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal» (art. 1).

En resumidas cuentas, acuerdos sobre materias concretas que cubren parcialmente el espacio atribuido a este nivel, pero que resultan largamente insuficientes si se atiende a las materias sobre las que el ámbito estatal tiene competencias exclusivas o compartidas.

b) Nivel autonómico: situación engañosa

En segundo lugar, hay que destacar la práctica inexistencia de un nivel peculiar como es el de Comunidad Autónoma. Ciertamente existen doce Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma, pero ello no debe llevar a engaño, pues se trata de convenios colectivos de Comunidades Autónomas uniprovinciales, cuyo ámbito de aplicación territorial es coincidente con el de los convenios colectivos provinciales a los que en su día sustituyeron. Concretamente seis para la Industria Siderometalúrgica: Asturias (BOPA 28-6-2000); Baleares (BOCAIB 16-10-2001); Cantabria (BOC 05-6-2000); Madrid (BCM 10-3-1999); Murcia (BORM 31-7-1998); Navarra (BON 26-5-2000); y La Rioja (BOLR 9-7-1998); y otros tantos para tres Comunidades Autónomas con normas referidas a subsectores: Asturias, Navarra y La Rioja. En Asturias existe un convenio colectivo para Industrias de Montaje y auxiliares (BOPA 28-6-2000) y otro para Talleres de reparación de vehículos (BOPA 12-7-2000); en Navarra uno para Fontanería y calefacción (BON 18-8-2000) y otro para Talleres de reparación de vehículos (BON 21-7-2000); y en La Rioja un convenio colectivo para Talleres de reparación (BOLR 28-7-1998).

Existen algunos convenios colectivos provinciales en que se manifiesta la voluntad y el compromiso de las partes de elaborar un convenio colectivo de ámbito autonómico, pero lo cierto es que hasta el momento ese deseo no se ha plasmado en acuerdo alguno:

- «Disposición Final Segunda.— Las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de proponer la elevación al ámbito autonómico de las siguientes materias: Comisión Paritaria de Riesgos Laborales, Comisión Paritaria de Formación Continúa, Clasificación Profesional,

Código de Conducta, Ámbitos y Vigencias», Convenio colectivo de Alicante (BOP 17-8-2000).

- «Pacto Complementario Quinto.— Ambas partes acuerdan consensuar con la representación de la patronales de Tarragona (DOGC 1-8-2000) , Lleida (DOGC 10-7-2000) y Girona (BOP 26-5-1998), las materias que han de regular el Acuerdo marco para el metal de Cataluña, quedando excluidas expresamente la jornada y los conceptos salariales», Convenio colectivo de Barcelona (DOGC 7-7-2000).
- «Disposición Final Undécima. Acuerdo autonómico.— Por parte de la Federación de Empresarios del Metal, se comprometen a negociar en el ámbito autonómico las siguientes materias: Comisión Paritaria de Riesgos Laborales, Comisión Paritaria de Formación Continua, Clasificación Profesional, Código de Conducta, Ámbitos y Vigencias», Convenio colectivo de Castellón (BOP 22-7-2000).
- «Disposición transitoria Tercera.— Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a acudir, si son convocadas, a la negociación de un acuerdo marco gallego para el Sector del Metal», Convenio colectivo de La Coruña (BOP 20-11-1998).
- «Cláusula Final Segunda. Acuerdo Regional.— Una vez firmados los convenios provinciales para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza (BOP 4-9-2000), Huesca (BOP 28-7-2000) y Teruel (BOP 7-8-2000) , en caso de acuerdo de las partes firmantes la FEMHU no se opondría a iniciar un proceso de unificación de textos», Convenio colectivo de Huesca (BOP 28-7-2000).
- «Disposición Transitoria. Se acuerda consensuar con la representación de las patronales de Lleida (DOGC 10-7-2000), Girona (BOP 26-5-1998) y Barcelona (DOGC 7-7-2000), las materias que ha de regular un Acuerdo Marco para el metal, quedando excluidos expresamente la jornada y los conceptos salariales», Convenio colectivo de Tarragona (DOGC 1-8-2000) .
- «Disposición Final Sexta. Acuerdo sectorial de comunidad autónoma.— Las partes firmantes del presente convenio acuerdan negociar, con las patronales sectoriales de Ali-

cante (BOP 17-8-2000) y Castellón (BOP 22-7-2000), en base a la representatividad que en su caso corresponda a cada una de ellas, la elevación al ámbito autonómico de las siguientes materias, ya negociadas en el presente convenio: Clasificación profesional, en cuanto al establecimiento de grupos y divisiones funcionales; Comisión paritaria de prevención de riesgos laborales; Comisión paritaria de formación continua; y Código de Conducta. El referido compromiso pone de manifiesto la voluntad de constituir un único texto respecto de las citadas materias, en el ámbito sectorial del Metal y territorial de la Comunidad Autónoma», Convenio colectivo de Valencia (BOP 3-8-2000).

- «Disposición Adicional Cuarta. Una vez firmados los convenios provinciales para la industria siderometalúrgica de Zaragoza (BOP 4-9-2000), Huesca (BOP 28-7-2000) y Teruel (BOP 7-8-2000), en caso de acuerdo de las partes firmantes, la FEMZ no se opondría a iniciar un proceso de unificación de textos», Convenio colectivo de Zaragoza (BOP 4-9-2000).

c) Nivel provincial: protagonismo regulador

Ha sido y sigue siendo el ámbito provincial el preferido para regular este sector, como lo ratifica el hecho de que en ninguna comunidad autónoma pluriprovincial se haya negociado ningún convenio colectivo interprovincial. Mientras persista el bloqueo o letargo del espacio negociador nacional —y también el autonómico—, el nivel provincial sigue siendo el verdadero protagonista de la negociación colectiva en el sector del metal, convirtiéndose en el verdadero sustituto de la Ordenanza Laboral. Cuarenta y cinco provincias cuentan con convenio colectivo referido a la industria siderometalúrgica: Alava (BOTH 2-7-1997), Albacete (BOP 27-4-2001), Alicante (BOP 17-8-2000), Almería (BOP 4-1-1999), Avila (BOP 23-8-1999), Badajoz (DOE 11-8-2001), Barcelona (DOGC 7-7-2000), Burgos (BOP 27-7-2001), Cáceres (BOP 9-10-2001), Cádiz (BOP 8-7-1999), Castellón (BOP 22-7-2000), Ceuta (BOC 17-9-1999), Ciudad Real (BOP 30-6-1999), Córdoba (BOP 25-8-2000), La Coruña (BOP 20-11-1998), Cuenca, Girona (BOP 26-5-1998), Granada (BOP 11-8-2000), Guadalajara (BOP 21-8-2000), Guipúzcoa

(BOP 27-5-1999), Huelva (BOP 25-4-1997), Huesca (BOP 28-7-2000), Jaén (BOP 7-6-2000), Las Palmas de Gran Canaria (BOP 17-12-1999), León (BOP 9-6-2000), Lleida (BOP 10-7-2000), Lugo (BOP 22-7-2000), Málaga, Melilla, Ourense (DOG 12-7-2000), Palencia (BOP 3-9-1997), Pontevedra (DOG 13-7-2000), Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Segovia (BOP 29-8-1997), Sevilla (BOP 7-11-2000), Soria (BOP 14-8-1998), Tarragona (DOGC 1-8-2000), Teruel (BOP 7-8-2000), Toledo (BOP 8-5-2001), Valencia (BOP 3-8-2000), Valladolid (BOP 22-7-1998), Vizcaya (pacto de eficacia limitada) (BOP 27-5-1997), Zamora (BOP 10-7-1998) y Zaragoza (BOP 4-9-2000). A los que se deben sumar una serie de convenios colectivos referidos a actividades que se incluyen habitualmente en el sector del Metal, pero a los que por razón de sus peculiaridades se ha dotado en ocasiones de regulaciones diferenciadas. Concretamente, en Vizcaya el Convenio colectivo para la Calefacción, ventilación, refrigeración y/o aire acondicionado (instaladores de) (BOP 26/04/2000); en Albacete el Convenio colectivo para la Cuchillería y afines (Industrias) (BOP 02/08/2000); en Málaga el Convenio colectivo para Talleres de reparación de vehículos (BOP 29/05/1999).

Derogada la OLIS y bloqueada la negociación sectorial al máximo nivel, tras el fracaso producido a raíz del Convenio General del Metal, el entero peso de la negociación colectiva ha recaído en este sector sobre el nivel provincial, que ve incluso revalorizado su papel, en la medida en que, como veremos, ocupa el espacio que *a priori* correspondería al convenio colectivo nacional. Este nivel deja de ser un mero apéndice de la Ordenanza Laboral, para convertirse, tras la desaparición normativa de la OLIS, en el protagonista de la negociación colectiva en el sector del Metal ³²⁴.

26.2.2. *Asunción de las reglas de solución de conflictos y de complementariedad*

Hoy por hoy no hay, como hemos visto, un convenio colectivo general de sector, por lo que el análisis de la asunción de las reglas de solución de conflictos y de complementariedad debe limitarse a examinar, de una parte, en qué manera los convenios colectivos

³²⁴ AA.VV., *La negociación...*, págs. 110 y ss.

provinciales reaccionan frente a la hipótesis de regulación en los niveles superiores —esto es, a la eventual negociación de un convenio colectivo nacional— y, de otra, cómo se articulan con los convenios colectivos de ámbito inferior —básicamente convenios colectivos de empresa—.

- a) Por lo que se refiere a la relación entre los convenios colectivos provinciales (o de Comunidad Autónoma) y los acuerdos que se alcancen en ámbitos superiores no existe un criterio único.

En algún convenio colectivo provincial (o de comunidad autónoma) se observa una predisposición a ceder cuotas de soberanía normativa que vienen ostentando en el momento en que se negocie un convenio colectivo estatal, concretamente se declara su adhesión a cualquier tipo de acuerdo que se alcance en el futuro a nivel nacional:

- «Disposición Final Quinta. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren a los acuerdos que se suscriban entre CONFEMETAL, UGT y CCOO a nivel estatal», Convenio colectivo de Valencia (BOP 3-8-2000).

Otros convenios colectivos provinciales se pronuncian en la misma línea, pero además hacen referencia expresa al Acuerdo Marco sobre Estructura de la Negociación Colectiva en el sector del metal:

- «Disposición Adicional Segunda. Acuerdo sobre la estructura de la negociación colectiva para el sector del metal.— Ambas partes se adhieren y se someten expresamente a todos los acuerdos adoptados en desarrollo de lo previsto en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal suscrito el 24 de marzo de 1998 por CONFEMETAL, CCOO y UGT, que tengan por objeto materias de negociación reservadas al ámbito estatal en los términos del artículo 11.1 y 11.2 del citado Acuerdo», Convenio colectivo de Alicante (BOP 17-8-2000).

Otros convenios colectivos provinciales, más limitadamente, muestran su adhesión a los acuerdos que se alcancen sobre materias concretas, esto es, no suscriben cualquier acuerdo que se alcance en el futuro sino tan sólo los que versen sobre determinadas cuestiones:

- «Disposición Transitoria Cuarta.— En virtud del acuerdo sobre la estructura de la negociación para la Industria del Metal, las partes firmantes acuerdan que si durante la vi-

gencia del presente Convenio se firmaran, en el ámbito nacional, acuerdos marco en relación con la jornada, faltas y sanciones, Delegados sindicales, política de igualdad de oportunidades y no discriminación, Comisión de interpretación y arbitraje o cualquier otro, éstos se adherirán expresamente en su momento a lo que se disponga en el ámbito sectorial», Convenio colectivo Murcia (BORM 31-7-1998).

- «Anexo II. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer un Sistema de promoción, que sustituya al existente en las derogadas Ordenanzas Laborales; estándose a lo que se acuerde a nivel nacional. Hasta que no se alcance dicho acuerdo el Sistema de promoción será el que ha estado vigente hasta la fecha», Convenio colectivo de Cádiz (BOP 8-7-1999).

En otro grupo de convenios colectivos provinciales se declara que las partes firmantes tendrán en cuenta para su adecuación e inclusión los convenios o acuerdos que se puedan alcanzar a nivel nacional, comprometiéndose a incorporarlos y aplicarlos en el Convenio. Entre otros ³²⁵:

- «Disposición Adicional Segunda. Acuerdos Estatales. Se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el Convenio todos los acuerdos estatales, suscritos entre los sindicatos y confederación empresarial, que sean de aplicación al sector siempre que sean de rango superior», Convenio colectivo de Ávila (BOP 23-8-1999).
- «Art. 41. Régimen disciplinario.— En tanto en cuanto se regule esta materia con carácter nacional para el sector serán de aplicación los siguientes artículos. Tras su regulación a nivel nacional, se creará una Comisión encargada de su traslado al presente Convenio», Convenio colectivo de Ávila (BOP 23-8-1999).
- «Disposición Final Segunda. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen y obligan a incorporar al texto aquellos acuerdos que convengan las repre-

³²⁵ También, CC de Coruña (BOP 20-11-1998), CC de Soria (BOP 14-8-1998), CC de Valladolid (BOP 22-7-1998).

sentaciones de CONFEMETAL, UGT y CCOO, sobre coordinación de la Negociación Colectiva en el sector del metal a nivel nacional» Convenio Colectivo de Asturias (BOP 28-6-2000).

Algún convenio colectivo provincial condiciona en cambio su adhesión a la circunstancia de que los acuerdos que se alcancen a nivel nacional mejoren su contenido:

- «Art. 4. Duración y prórroga. Las partes firmantes se comprometen a que si hubiese Acuerdo Interconfederal se revisarían todos los aspectos que mejoren globalmente el presente articulado», Convenio colectivo de Ciudad Real (BOC 30-6-1999).

Mientras que en otros ámbitos se aplicará lo dispuesto en los convenios de ámbito superior sólo en lo no regulado en el convenio colectivo provincial, esto es, a modo de norma supletoria.

- «Art. 6º. Legislación aplicable. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Metal, suscrito por la Confederación Española de Organizaciones del Metal (CONFEMETAL) y por la Unión General de Trabajadores del Metal (UGT-Metal), publicado en el Boletín Oficial del Estado de 26 de junio de 1987; a lo dispuesto en el Acuerdo marco sobre Sistemas de Clasificación Profesional en la Industria del Metal, suscrito en la fecha 16 de enero de 1996 por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), por la Federación Siderometalúrgica de UGT, Federación Minerometalúrgica de CCOO y por la Federación del Metal de la Confederación Intersindical Gallega, publicado por Resolución de la Dirección General del Trabajo de 5 de febrero de 1996, en el Boletín Oficial del Estado número 55, de 4 de marzo de 1996; se estará también a lo que se dispone el Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva para el sector del Metal, suscrito el día 2 de marzo de 1998 por CONFEMETAL, CCOO y UGT; en cuanto al resto de materias no reguladas en los antecedentes acuerdos, se estará a la legislación vigente», Convenio colectivo de Las Palmas (BOP 17-12-1999).
- «Disposición Adicional Primera. En el supuesto de que nuestras organizaciones firmantes del presente Convenio

suscribieran un Convenio General del Metal, éste se aplicará como norma supletoria del Convenio Provincial Siderometalúrgico de Sevilla (BOP 7-11-2000) . Los acuerdos de eficacia general que a nivel estatal suscriban las Organizaciones representativas de las partes firmantes se incorporaran al Convenio Siderometalúrgico de Sevilla (BOP 7-11-2000) sustituyendo éstos, en su caso, integra y automáticamente el texto provincial en cuestión, y en los términos que en dichos acuerdos nacionales se establezca», Convenio colectivo de Sevilla (BOP 7-11-2000).

- «Art. 37. Legislación supletoria.— En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva para el Sector del Metal aprobado por resolución de 28 de abril de 1998 de la Dirección General de Trabajo, que ambas partes aceptan como norma pactada, hasta que no exista otra norma que la sustituya», Convenio colectivo de Zamora (BOP 10-7-1998).

El alcance y contenido de estas cláusulas es, pues, muy variado, desde los convenios provinciales que muestran su adhesión plena a cualquier acuerdo que se alcance en un ámbito superior hasta los que más selectivamente se refieren a los acuerdos que recaigan sobre determinadas materias, pasando por los que consideran meramente supletorio los acuerdos de ámbito superior o los que simplemente obvian cualquier referencia al tema.

- b) Por lo que se refiere a la manera en que los convenios colectivos provinciales afrontan los supuestos de negociación en ámbitos inferiores, básicamente a nivel de empresa, no es posible tampoco extraer un criterio uniforme.

Un primer grupo está constituido por aquellos convenios colectivos provinciales que establecen la regla de intangibilidad respecto de los convenios colectivos de empresa vigentes a la fecha de entrada en vigor del convenio provincial. Lo que en el fondo no constituye sino un mero recordatorio de lo dispuesto en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores:

- «Art. 1. Ámbito funcional.— 1.1. (...) Quedan no obstante exceptuados del mismo:

- a) Las que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio constasen con un convenio de empresa, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste,
 - b) Las que tuvieran convenio de empresa pendiente de depósito ante la autoridad laboral (...)), Convenio colectivo de Barcelona (DOGC 7-7-2000).
- «Art. 1.2. El convenio Regional del Metal no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que incluidos en su ámbito funcional se rijan por un convenio colectivo de empresa propio, salvo que decidieran, de mutuo acuerdo, adherirse al mismo», Convenio colectivo de Navarra.
- «Art. 1. Ámbito territorial, funcional y personal.— (...) No será de aplicación el presente convenio a las empresas y trabajadores que tengan su propio convenio colectivo en el ámbito empresarial, en cuyo caso estarán a lo dispuesto en él», Convenio colectivo de Jaén (BOP 7-6-2000).

Otros convenios colectivos provinciales no se refieren sólo a la intangibilidad de los convenios colectivos de empresa que estén vigentes sino que, más ampliamente, admiten la posibilidad de que a posteriori se negocien convenios colectivos de empresa, alterando la regla general de no afectación contemplada en el citado art. 84 ET.

- «Art. 2 Ámbito funcional y personal. (...) Igualmente quedarán exceptuados tanto las empresas como sus trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
- a) Estar excluidos por disposición legal que específicamente les afecte.
 - b) Tener concertado o concertar en el futuro, convenio colectivo propio, en tanto el mismo se halle legalmente vigente y en la medida en que en sus propias cláusulas se determine.

Asimismo quedarán exceptuados de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente Convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal de sus trabajadores algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito», Convenio colectivo de Guipúzcoa (BOP 27-5-1999).

- «Art. 1. **Ámbito.**— 1 **Ámbito personal.** El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las empresas encuadradas en la actividad siderometalúrgicas y a sus trabajadores, sin más excepciones que las que se expresan a continuación:
 - a) Las empresas encuadradas en la actividad mencionada que tengan concertado convenio colectivo con sus trabajadores/as en tanto el mismo esté vigente.
 - b) Las empresas del sector que en el futuro, y dentro del periodo de vigencia de este Convenio concierten convenio colectivo con sus trabajadores», Convenio colectivo de Córdoba (BOP 25-8-2000).

Mientras que otros convenios colectivos provinciales, más restringidamente, sólo excluyen la prohibición de afectación ex art. 84 ET, y, por tanto, contemplan la negociación de un convenio colectivo de ámbito inferior, si globalmente considerado resulta más beneficioso para el trabajador.

- «Art. 2. **Ámbito funcional.** 2 (...) Quedan, no obstante, exceptuados del mismo:
 - a) Las que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse al de ámbito provincial.
 - b) Las que durante la vigencia del presente Convenio concluyesen otro para su unidad de negociación, que mejore, en su conjunto y en computo anual, las condiciones aquí establecidas (...)» Convenio colectivo de Soria (BOP 14-8-1998).

Y también hay un grupo de convenios colectivos provinciales que, en una clara manifestación de ilegalidad, pretenden imponerse no sólo a los convenios colectivos de empresa futuros sino también a los vigentes, salvo que estos sean más favorables en su conjunto. Previsiones que constituyen una clara infracción de la prohibición de afectación del art. 84 ET, y que, salvo que el convenio colectivo de empresa manifieste su adhesión a lo negociado en los ámbitos superiores, están condenadas a fracasar.

- «Art. 1 Los convenios vigentes a la entrada en vigor del presente convenio se verán afectados por él, en todo aquello que implique mejoras para los trabajadores. Las empre-

- sas deberán aplicar las mejoras en el plazo de un mes, a contar desde la publicación del presente Convenio», Convenio colectivo de Cádiz (BOP 8-7-1999).
- «Art. 1º. Ámbito funcional.— 2. Quedan excluidos del presente Convenio las empresas que tengan concertado convenio colectivo de trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores, en tanto el mismo esté en vigor y mantenga condiciones económicas, consideradas globalmente superiores o iguales a las del presente Convenio», Convenio colectivo de Cantabria (BOC 5-6-2000).
 - «Art. 2. Ámbito funcional. (...) Asimismo, quedan excluidos del presente Convenio las empresas que tengan concertado convenio colectivo de trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores, en tanto el mismo esté en vigor y mantenga condiciones económicas, consideradas globalmente superiores o iguales a las del presente Convenio», Convenio colectivo de Siderometalurgia de Madrid (BOCM 10-3-1999).

Existen, en fin, compromisos de las partes firmantes de algunos convenios colectivos provinciales en orden a no negociar convenios colectivos en ámbitos inferiores que pudieran afectar a lo dispuesto en los mismos. Se obligan a no renegociar en otros ámbitos materias que ya se regulan en el convenio colectivo provincial, renunciando así a la posibilidad que les confiere el apartado segundo del art. 84 ET.

- «Disposición Adicional Segunda.— En relación con el artículo 84 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las partes intervinientes se comprometen expresa y formalmente a no promover convenios que pudieran implicar modificación del contenido total o parcial del presente convenio», Convenio colectivo de Sevilla (BOP 7-11-2000).
- «Disposición Adicional Primera.— Continuando el proceso de homologación del Convenio provincial único, se renuncia expresamente a promover convenios comarcales o locales durante la vigencia del presente (...)», Convenio colectivo de Barcelona (DOGC 7-7-2000).

No existe, pues, respecto de la articulación de los convenios colectivos provinciales con los de ámbito inferior, un criterio homogéneo sino que concurren reglas diversas e incluso manifiestamente

ilegales, desde la prohibición de afectación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y el principio de norma más favorable, hasta las normas convencionales provinciales que pretenden imponerse incluso a los convenios colectivos de empresa vigentes a la fecha de su entrada en vigor.

26.2.3. *Seguimiento del reparto material efectuado*

Por último, y respecto del seguimiento del reparto material efectuado, la primera observación que hay que hacer es la que se viene reiterando desde el principio, esto es, la carencia de un instrumento general de aplicación de lo dispuesto en el AENM a nivel nacional. Circunstancia que lógicamente condiciona el seguimiento del reparto material efectuado, puesto que el entero protagonismo negociador recae entonces sobre los ámbitos inferiores. Lo anterior, no obstante, sí cabe reseñar tres importantes cuestiones: en primer lugar, el estado de la cuestión en aquellos casos en que sí se ha procedido a regular una concreta materia a nivel nacional; en segundo lugar, el escaso desarrollo convencional a nivel provincial en aquellas materias que correspondería regular en exclusiva al nivel estatal y sobre las que todavía no ha recaído acuerdo alguno; y, por último, el importante número de llamadas que todavía se contienen en la negociación colectiva del Sector a la derogada Ordenanza Laboral.

- Respecto de la primera cuestión, se observa que en la mayoría de casos los convenios colectivos provinciales muestran su plena adhesión a los Acuerdos nacionales que han recaído sobre materia concreta, aunque también hay que reseñar que la mayoría de ellos no han plasmado o desarrollado todavía las previsiones contenidas en la unidad superior. En concreto:
 - a) Así, por ejemplo, el AMCP introduce un nuevo sistema clasificatorio, basado en grupos profesionales y no en categorías profesionales, pero cuya aplicación, cabe recordarlo, prevé que se llevará a cabo a través de la negociación colectiva directamente aplicable a las relaciones laborales, que adaptará el antiguo sistema de categorías a la nueva clasificación profesional, atendiendo a las características de cada convenio. Es la negociación colectiva en los ámbitos inferiores la encargada de asumir esa tarea de adaptación, sujetándose a las líneas generales y

critérios que marca el AMCP. Además de que se señala que los convenios de ámbito inferior, vigentes en el momento de su publicación y no excluidos de su cumplimiento de acuerdo con la cláusula de salvaguarda³²⁶, adoptarán y desarrollarán sus textos incluyendo la clasificación profesional que en el AMCP se pacta, a partir del término de vigencia de cada convenio, o antes si las partes firmantes así lo deciden, procurando en todo caso que la aplicación definitiva de la nueva clasificación profesional esté consolidada en un plazo máximo de dos años a partir del fin de vigencia de cada convenio (art. 4).

Pues bien, el proceso de adaptación se encuentra todavía en su fase de implantación y con importantes diferencias de unos convenios a otros. Son pocos los convenios colectivos provinciales que han incluido ya el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos, entre otros, los Convenios colectivos de Madrid (BOCM 10-3-1999), Guadalajara (BOP 21-8-2000), Navarra o León (BOP 9-6-2000). La mayor parte simplemente dejan constancia de la existencia del AMCP, muestran su adhesión al mismo y constituyen una comisión para el estudio y aplicación del Acuerdo Marco en el ámbito del convenio: CC Alava (BOTH A 2-7-1997); CC Albacete (BOP 27-4-2001); CC de Alicante (BOP 17-8-2000); CC Castellón (BOP 22-7-2000); CC Ciudad Real (BOC 30-6-1999); CC Córdoba (BOP 25-8-2000); CC Granada (BOP 11-8-2000); C Huesca (BOP 28-7-2000); CC Lugo (BOP 22-7-2000); CC Murcia (BORM 31-7-1998); CC Segovia (BOP 29-8-1997); CC Teruel (BOP 7-8-2000); CC Valencia (BOP 3-8-2000); CC Zaragoza (BOP 4-9-2000). Mientras que otros no se refieren expresamente al AMCP pero contemplan la creación de una comisión mixta para el estudio de la clasificación profesional y la implantación del sistema de grupos profesionales como el CC de Pontevedra (DOG 13-7-2000). Algunos suscriben el Acuerdo Marco y adquieren el compromiso de desarrollarlo, entre otros: CC de Almería (BOP 4-1-1999); CC de Toledo (BOP 8-5-2001) o CC de Zamora (BOP 10-7-1998). Y otros, finalmente, todavía se remiten al sistema clasificatorio de la OLIS, como el CC Alava (BOTH A 2-7-1997).

³²⁶ Para las empresas con convenio propio dentro del sector del Metal, el art. 8 del AMCP ha establecido una cláusula de salvaguarda merced a la cual no quedarán afectadas por el contenido del Acuerdo, salvo pacto en contrario.

- b) En materia de formación profesional, el III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector del Metal establece para el periodo 2001-2004 las nuevas bases para la cooperación entre los interlocutores sociales del sector en relación a las iniciativas formativas. Y como en el III Acuerdo nacional para la Formación Continua se prevén tres tipos de acciones: los planes de formación de empresa, agrupados y sectoriales; las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación; y los permisos individuales de formación. Si bien respecto de estos últimos el art. 5 del III AMFC exige que se pacten en los convenios colectivos los términos y modalidades concretas de su utilización, procurando, por una parte, una utilización homogénea en todos los estamentos de la plantilla —a través en su caso de porcentajes por grupos profesionales— y, por otra, el derecho de información de los representantes de los trabajadores en el proceso de autorización de los permisos por parte de la empresa. Mientras que el Acuerdo sobre Formación y Cualificación Integral para el Sector del Metal, de 22 de abril de 2002, tiene por objeto el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios del sector con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuada a las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores y las empresas.

Por su parte, en los niveles inferiores, los convenios colectivos provinciales muestran su total adhesión al AMFC, pero ahí acaba normalmente su labor de desarrollo y aplicación, pues esta tarea se encomienda a comisiones paritarias que se constituyen al efecto³²⁷, asignándoles la función de aplicar y administrar los Acuerdos na-

³²⁷ CC Asturias (BOP 28-6-2000); CC Cantabria (BOC 5-6-2000); CC Madrid (BOCM 10-3-1999); CC Melilla; CC Murcia (BORM 31-7-1998); CC Albacete (BOP 27-4-2001); CC Alicante (BOP 17-8-2000); CC Castellón (BOP 22-7-2000); CC Guadalajara (BOP 21-8-2000); CC León (BOP 9-6-2000); CC Palencia; CC Segovia (BOP 29-8-1997); CC Valencia (BOP 3-8-2000). Otros no se hacen eco de los Acuerdos Nacionales pero sí crean una comisión ad hoc: CC Badajoz (DOE 31-7-1999); CC Córdoba; CC Girona (BOP 26-5-1998); CC Huesca (BOP 28-7-2000); CC Lugo (BOP 22-7-2000); CC Sevilla (BOP 7-11-2000); CC Soria (BOP 14-8-1998); CC Tarragona (DOGC 1-8-2000); CC Toledo (BOP 8-5-2001); CC Valladolid (BOP 22-7-1998); CC Zaragoza (BOP 4-9-2000).

cionales sobre formación continua en el ámbito de la provincia, sin que el convenio colectivo aborde una regulación más detallada ³²⁸. La mayor parte de los convenios colectivos provinciales realiza declaraciones formales sobre la importancia de la formación profesional, como valor fundamental en relación a la innovación tecnológica y con las estrategias de recursos, pero sólo una minoría contempla la formación profesional desde el punto de vista de los derechos individuales del trabajador, estableciendo horas de formación al año, su colocación, retribución ³²⁹, becas, carácter obligatorio de los cursos grado de aprovechamiento de los mismos ³²⁰, o elabora planes de formación específicos o, al menos, orientaciones y contenidos de los mismos ³³¹.

- c) Respecto del régimen disciplinario, la todavía reciente aprobación del correspondiente Acuerdo nacional implica que no se contenga referencia directa al mismo en los niveles inferiores. Algunos convenios colectivos efectúan una remisión a la legislación vigente —absolutamente ineficaz por lo demás— ³³², otros incorporan las ordenanzas laborales ³³³, reproduciendo su contenido o remitiéndose a las mismas, y la mayor parte incorporan a su articulado una serie de cláusulas que tienen como referente común el Capítulo X del Convenio General del Metal. Aunque también hay algunos convenios que, como hemos visto anteriormente, muestran su adhesión con carácter general o específicamente para esta materia a los acuerdos que a nivel nacional se celebren, y por lo tanto también al Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para el Sector del Metal.

El grueso de esta regulación lo constituye en todos los casos la tipificación de las conductas infractoras, a través de una serie de cláusulas tituladas «graduación de faltas» o «faltas», «faltas leves», «faltas graves» y «faltas muy graves». En los citados listados se contemplan incumplimientos laborales estrictos, como las ausencias injustificadas al

³²⁸ CC Castellón (BOP 22-7-2000).

³²⁹ El CC de Cantabria (BOC 5-6-2000) establece que los permisos para asistir a exámenes serán retribuidos (art. 59).

³³⁰ CC Navarra (BON 26-5-2000), CC Burgos (BOP 27-7-2001), CC La Coruña (BOP 20-11-1998) y CC Ourense (DOG 12-7-2000).

³³¹ CC Málaga.

³³² CC de Girona (BOP 26-5-1998).

³³³ CC de Badajoz (DOE 11-8-2001) y CC de Barcelona (DOGC 7-7-2000).

trabajo, junto a manifestaciones de transgresión de la buena fe contractual, como los delitos de robo y estafa o malversación, pero destaca particularmente la atención que se otorga a determinadas conductas infractoras. Me estoy refiriendo a los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ³³⁴, de una parte, y a los abusos de autoridad, de otra ³³⁵. Conductas que a veces se recogen incluso de forma autónoma ³³⁶, llegando incluso a constituir el contenido único del convenio en la materia ³³⁷, y que además se completa con un particular iter procedimental que facilite la denuncia de este tipo de conductas ³³⁸.

Por su parte las sanciones se gradúan también en leves, graves y muy graves, integrando las más de las veces una cláusula del convenio. Previsiones que a veces se completan con normas de carácter procedimental, concretamente respecto del deber de información a los representantes de los trabajadores, la exigencia de comunicación escrita o las anotaciones en los expedientes disciplinarios. Normalmente a través de meras reproducciones de las normas legales y muy escasamente introduciendo mejoras o completando el régimen legal ³³⁹. Mientras que es recurrente la referencia al régimen prescriptivo de las faltas laborales, aunque en todos los casos se trata de meras reproducciones del régimen legal ³⁴⁰. Por último, algunos convenios contemplan dentro del régimen disciplinario, y junto a la imposición de sanciones, el otorgamiento de premios o recompensas.

- En segundo lugar, conviene reseñar también que el balance de la negociación colectiva a nivel provincial (o de comunidad autónoma) en las materias que correspondería abarcar en exclusiva al nivel nacional, y sobre las que todavía no ha recaído un acuerdo, es en la mayoría de aspectos parco e irregular —cuando no se trata de meras remisiones a la normativa sec-

³³⁴ Entre otros, CC de Tarragona (DOGC 1-8-2000).

³³⁵ CC de Cantabria (BOC 5-6-2000) y CC de Navarra (BON 26-5-2000).

³³⁶ CC de Madrid (BOCM 10-3-1999).

³³⁷ CC de Ourense (DOG 12-7-2000).

³³⁸ CC de Cantabria (BOC 5-6-2000).

³³⁹ Por ejemplo, el CC de Ceuta y el CC de Pontevedra (DOG 13-7-2000) que establecen la forma escrita para la comunicación de todas las faltas. O el CC de León (BOP 9-6-2000) que limita el tiempo en el que se puede dilatar la ejecución de la sanción impuesta.

³⁴⁰ CC de Cantabria (BOC 5-6-2000), CC de Coruña (BOP 20-11-1998), CC de Madrid (BOCM 10-3-1999) y CC de Ceuta.

torial derogada y periclitada de la Ordenanza Laboral—. Un tratamiento que seguramente aconseja una intervención al máximo nivel que de forma innovadora y completa abarque el entero espacio regulador que la ley permite y reclama a la negociación colectiva. En concreto:

- a) Modalidades de contratación. La regulación sobre modalidades de contratación tiene una incidencia menor y un contenido muy dispar de un convenio provincial a otro, centrándose principalmente en el contrato eventual, en el contrato para obra o servicio determinado y en los contratos formativos. En relación al contrato eventual el aspecto más recurrente, en sintonía con la previsión legal, es la determinación del tiempo máximo de duración del contrato —normalmente agotando el término legal máximo—, mientras que son poco frecuentes las cláusulas convencionales en que se prevé algún tipo de medida protectora de este tipo de contratación ³⁴¹ o que mejoren el régimen indemnizatorio legal ³⁴². Respecto del contrato para obra o servicio determinado sólo cabe referenciar algunas cláusulas convencionales que tratan de delimitar el ámbito objetivo del contrato ³⁴³ o que convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que aparezcan perfectamente identificadas en el contrato ³⁴⁴, así como algún convenio que mejora la indemnización por extinción del contrato ³⁴⁵.

³⁴¹ Como el CC de Sevilla (BOP 7-11-2000) que establece superior retribución para el supuesto de trabajador eventual contratado por tiempo inferior a 30 días o el CC de Almería (BOP 4-1-1999).

³⁴² Por ejemplo el CC de Baleares (BOCAIB 16-10-2001).

³⁴³ Normalmente, actividades de la empresa como trabajos de zonas, mantenimiento e instalaciones amparadas por contratos con las administraciones, compañías eléctricas o telefónicas. Véase CC de Cádiz (BOP 8-7-1999), CC de Granada (BOP 11-8-2000), CC de Málaga, CC de La Rioja (BOLR 9-7-1998), CC de Segovia (BOP 29-8-1997), CC de Sevilla (BOP 7-11-2000), CC de Valencia (BOP 3-8-2000) y CC de Valladolid (BOP 22-7-1998).

³⁴⁴ CC de Asturias (BOP 28-6-2000), CC de Guadalajara (BOP 21-8-2000) y CC de Valencia (BOP 3-8-2000).

³⁴⁵ Por ejemplo, el CC de Ciudad Real (BOC 30-6-1999) que establece que cuando el trabajador esté contratado mediante contrato para obra o servicio determinado tendrá derecho a un día de salario por mes de trabajo como compensación económica.

Más numerosas son las referencias a los contratos formativos, habida cuenta de las importantes remisiones legales, aunque también aquí hay importantes diferencias entre el contrato para la formación y el contrato de prácticas, y sobre todo de un convenio a otro. Respecto del primero, las cláusulas más recurrentes son las que se refieren al límite de edad ³⁴⁶, a la duración, y a la retribución de estos contratos, aunque normalmente no modifican el límite legal ³⁴⁷ de edad, ni reducen el tiempo máximo, ni mejoran el régimen retributivo legal. Aunque también existen algunos convenios colectivos que impiden la celebración de tal contrato con determinadas categorías profesionales como mozo, peón o equivalente ³⁴⁸ y cláusulas que prohíben que se destine a trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual a labores retribuidas, primas o destajos ³⁴⁹ o a la cadena ³⁵⁰. Si bien sólo un convenio colectivo amplía el tiempo mínimo legal que la empresa debe dedicar a la formación teórica del trabajador contratado bajo esta modalidad ³⁵¹. Mientras que respecto del contrato de prácticas las únicas referencias son al régimen retributivo, en ocasiones reproduciendo el régimen legal pero en otras muchas mejorándolo ³⁵², y alguna más a la duración del periodo de prueba, que rebaja el tiempo máximo legal ³⁵³.

Son numerosas, en cambio, las cláusulas que, en cumplimiento de las previsiones contenidas en la Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, prevén la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en contratos

³⁴⁶ Rebajan el máximo legal el CC de Cádiz (BOP 8-7-1999) y el CC de Valladolid (BOP 22-7-1998).

³⁴⁷ CC de Sevilla (BOP 7-11-2000), CC de Baleares (BOCAIB 16-10-2001) y CC de La Coruña (BOP 20-11-1998).

³⁴⁸ CC de La Coruña (BOP 20-11-1998), CC de Guipúzcoa (BOP 27-5-1999).

³⁴⁹ CC de Guipúzcoa (BOP 27-5-1999).

³⁵⁰ CC de Tarragona (DOGC 1-8-2000).

³⁵¹ CC de Lugo (BOP 22-7-2000).

³⁵² CC de Madrid (BOCM 10-3-1999), CC de Córdoba, CC de Granada (BOP 11-8-2000), CC de Pontevedra (DOG 13-7-2000), CC de Sevilla (BOP 7-11-2000), CC de Valencia (BOP 3-8-2000), CC de Navarra (BON 26-5-2000), CC de Coruña (BOP 20-11-1998), CC de Girona (BOP 26-5-1998), CC de Guadalajara (BOP 21-8-2000), CC de Guipúzcoa (BOP 27-5-1999), CC de Huesca (BOP 28-7-2000), CC de Jaén (BOP 7-6-2000), CC de La Coruña (BOP 20-11-1998), CC de Toledo (BOP 8-5-2001).

³⁵³ CC de Granada (BOP 11-8-2000).

de fomento de la contratación indefinida ³⁵⁴. Mientras que existen referencias puntuales al trabajo a tiempo parcial ³⁵⁵, al tratar de la jubilación parcial y la jubilación anticipada, o para establecer un mínimo de horas a la semana o al mes ³⁵⁶. Algún convenio colectivo se refiere al contrato de puesta a disposición ³⁵⁷ y alguno más a porcentajes de trabajadores minusválidos en plantilla ³⁵⁸. Mientras que en otros convenios colectivos se mejora el régimen indemnizatorio legal para los contratos a termino ³⁵⁹ o se establecen obligaciones para el empresario de convertirlos en fijos ³⁶⁰.

- b) Periodo de prueba. Aunque es una cláusula recurrente en la negociación colectiva provincial en la mayoría de los casos se trata de meras reproducciones del régimen legal o de remisiones al art. 14 del Estatuto de los Trabajadores ³⁶¹. Únicamente algunos convenios colectivos diversifican los tiempos máximos del periodo de prueba por grupos o categorías profesionales y más excepcionalmente en función de la duración del contrato ³⁶². Sólo excepcionalmente se superan los máximos legales ³⁶³ y también es poco habitual que se fijen tiempos inferiores ³⁶⁴. En lo restante, las cláusulas convencionales son meras reproducciones de lo establecido en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores: la exigencia de que el perio-

³⁵⁴ Entre otras, CC de Madrid (BOCM 10-3-1999), CC de Ceuta, CC de Ciudad Real (BOC 30-6-1999), CC de Navarra (BON 26-5-2000), CC de Guadalajara (BOP 21-8-2000).

³⁵⁵ CC Huelva (BOP 25-4-1997), CC Granada (BOP 11-8-2000), CC Baleares (BOCAIB 16-10-2001) y CC Segovia (BOP 29-8-1997).

³⁵⁶ CC de Guadalajara (BOP 21-8-2000).

³⁵⁷ CC de Guipúzcoa (BOP 27-5-1999).

³⁵⁸ CC Almería (BOP 4-1-1999) y CC Cantabria (BOC 5-6-2000).

³⁵⁹ CC de Jaén (BOP 7-6-2000) y CC de Málaga.

³⁶⁰ CC de Córdoba, CC de La Coruña (BOP 20-11-1998). El CC de Huelva (BOP 25-4-1997) establece la obligación de cubrir las bajas que se vayan produciendo en la empresa mediante contrataciones en la modalidad de contrato formativo o fijo.

³⁶¹ Entre otros CC de la La Rioja (BOLR 9-7-1998), CC de Melilla.

³⁶² Entre otros CC de Madrid (BOCM 10-3-1999), CC de Navarra (BON 26-5-2000).

³⁶³ CC de La Rioja (BOLR 9-7-1998), CC de Jaén (BOP 7-6-2000) y CC de Lleida (DOGC 10-7-2000).

³⁶⁴ CC Asturias (BOP 28-6-2000), CC Albacete (BOP 17-11-1999), CC de Castellón (BOP 22-7-2000), CC de Ciudad Real (BOC 30-6-1999), CC de Teruel (BOP 7-8-2000).

do de prueba se pacte por escrito, la obligación para la empresa y el trabajador de realizar durante el mismo las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, su cómputo a efectos de antigüedad una vez superado o la necesidad de acuerdo entre las partes contratantes para que la situación de incapacidad temporal interrumpa el cómputo del periodo de prueba ³⁶⁵.

- d) Normas mínimas en materia de seguridad y salud. El inmovilismo también caracteriza la regulación de esta materia en los convenios colectivos provinciales. En la mayoría de los casos se trata de meras declaraciones de principios —acerca de su importancia y trascendencia o sobre las obligaciones del empresario—, cuando no una mera remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o la reproducción de algunos de sus preceptos. Sólo algunos convenios colectivos contienen tratamientos más específicos aunque se trata casi siempre de acercamientos desordenados y fragmentados, cuando no de meras reproducciones o remisiones a la ley: referencias aisladas —y a veces ilegales ³⁶⁶— a los controles médicos ³⁶⁷, a la protección de la mujer embarazada ³⁶⁸, a las prendas de trabajo y de protección ³⁶⁹, a los

³⁶⁵ Algún convenio colectivo prevé que salvo pacto en contrario la situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo del periodo de prueba, CC Asturias (BOP 28-6-2000), CC de Coruña (BOP 20-11-1998), CC de Guadalajara (BOP 21-8-2000). Mientras que el CC de Lleida (DOGC 10-7-2000) establece que la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

³⁶⁶ Pues no de otro modo pueden entenderse aquellas cláusulas que condicionan el cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada a que no lo impidan circunstancias organizativas (CC Castellón (BOP 22-7-2000) y CC Álava (BOTH 2-7-1997)), que establecen la obligatoriedad de los controles médicos en todos los casos también para los trabajadores (CC Asturias (BOP 28-6-2000) y CC Álava (BOTH 2-7-1997)) o que atribuyen la responsabilidad exclusiva al trabajador por las consecuencias que se deriven por la falta de utilización de los equipos de protección personal que el empresario haya puesto a su disposición (CC de Cantabria (BOC 5-6-2000)).

³⁶⁷ CC de Cantabria (BOC 5-6-2000), CC de Melilla, CC de Navarra (BON 26-5-2000), CC de Ciudad Real (BOC 30-6-1999), CC de Guadalajara (BOP 21-8-2000), CC de Guipúzcoa (BOP 27-5-1999).

³⁶⁸ Prendas de trabajo adecuadas en el CC de Cantabria (BOC 5-6-2000).

³⁶⁹ CC de Asturias (BOP 28-6-2000), CC de Navarra (BON 26-5-2000), CC de Murcia (BORM 31-7-1998), CC de Castellón (BOP 22-7-2000), CC de León (BOP 9-6-2000), CC de Tarragona (DOGC 1-8-2000), CC de Valencia (BOP 3-8-2000) y CC de Valladolid (BOP 22-7-1998).

servicios de higiene y aseo personal ³⁷⁰, a la formación ³⁷¹, a la composición, funcionamiento y funciones del comité de seguridad y salud ³⁷², y a determinados riesgos específicos ³⁷³. No deja de ser sintomático que una cláusula recurrente siga siendo la referencia a los pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos ³⁷⁴. Aunque la cláusula más reiterada es la que prevé la constitución de una comisión mixta o paritaria a la que se encomienda tareas de control, interpretación y aplicación en materia de seguridad y salud ³⁷⁵. En definitiva, un conjunto incompleto y desordenado de previsiones normativas que no hacen sino poner de manifiesto la urgencia de una regulación uniforme y completa al máximo nivel ³⁷⁶.

- e) Movilidad geográfica. En relación a la movilidad geográfica la valoración no resulta tampoco excesivamente optimista pues buena parte de los convenios colectivos

³⁷⁰ CC de Murcia (BORM 31-7-1998).

³⁷¹ Por ejemplo, el CC de Córdoba prevé que con independencia de los cursos que está obligada a impartir la empresa en materia de salud laboral los delegados de prevención tendrán derecho a asistir a un curso al año de salud laboral impartido por la Organizaciones firmantes del Convenio, dentro de la jornada laboral, retribuida a todos los efectos y sin que afecte al cómputo horario de los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

³⁷² CC de Guipúzcoa (BOP 27-5-1999).

³⁷³ Sobre los tiempos máximos y las pausas en trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización, completando las previsiones del Real Decreto 488/1997, véase el CC de Cantabria (BOC 5-6-2000).

³⁷⁴ Entre otros CC de Ciudad Real (BOC 30-6-1999), CC de La Coruña (BOP 20-11-1998), CC de Tarragona (DOGC 1-8-2000).

³⁷⁵ Por ejemplo el CC de Baleares (BOCAIB 16-10-2001).

³⁷⁶ Como muestra el art. 68 del CC de Cantabria (BOC 5-6-2000), que lleva por título «Normas generales», en el que, primero, las partes firmantes asumen el contenido íntegro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas disposiciones la desarrollan, y a continuación contempla la existencia de un botiquín —con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos—, la habilitación a un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, la obligación de poner a disposición de los trabajadores equipos de protección personal y de tener un Ayudante Técnico Sanitario Titulado —si la empresa tiene más de 200 trabajadores—, y, por último, la creación de una comisión sectorial de seguridad y salud paritaria. O también el CC de Navarra (BON 26-5-2000) que en el Capítulo VI, que lleva por título «Salud Laboral», regula de manera más amplia incluso que la seguridad y salud en el trabajo el absentismo en la empresa y las medidas para combatirlo.

provinciales no contienen referencia alguna ³⁷⁷, y los que lo hacen se limitan en casi todos los casos a incorporar el régimen legal, reproduciendo su contenido o remitiéndose al mismo ³⁷⁸. Sólo en algunos convenios colectivos se contempla el régimen compensatorio ³⁷⁹, y excepcionalmente un régimen indemnizatorio por encima del legal ³⁸⁰, y también son minoría las cláusulas que integran el régimen procedimental: mejorando el régimen de preaviso ³⁸¹, regulando su forma ³⁸², o estableciendo un orden de prelación ³⁸³. Otros convenios colectivos contemplan la posibilidad de que las partes acce-

³⁷⁷ Entre otros CC de Castellón (BOP 22-7-2000), CC de Ceuta (BOC 17-9-1999), CC de Córdoba, CC de Girona (BOP 26-5-1998), CC de Granada (BOP 11-8-2000), CC de Huelva (BOP 25-4-1997), CC Huesca (BOP 28-7-2000), CC de Jaén (BOP 7-6-2000), CC de León (BOP 9-6-2000), CC de Lleida (DOGC 10-7-2000), CC de Lugo (BOP 22-7-2000), CC de Madrid (BOCM 10-3-1999), CC de Murcia (BORM 31-7-1998), CC de Ourense (DOG 12-7-2000), CC de Las Palmas (BOP 17-12-1999), CC de Palencia (BOP 3-9-1997), CC de Segovia (BOP 29-8-1997) (BOP 29-8-1997), CC de Sevilla (BOP 7-11-2000), CC de Soria (BOP 14-8-1998), CC de Tarragona (DOGC 1-8-2000), CC de Teruel (BOP 7-8-2000), CC de Toledo (BOP 14-1-1998), CC de Valladolid (BOP 22-7-1998), y CC de Vizcaya (BOP 27-5-1997).

³⁷⁸ Por ejemplo, el CC de Ciudad Real (BOC 30-6-1999).

³⁷⁹ Por ejemplo, el CC de Cantabria (BOC 5-6-2000) prevé que el traslado del trabajador que lleve aparejado cambio de domicilio dará derecho a que se abonen al trabajador los gastos de traslado, tanto propios como de su familia, y a una indemnización equivalente a dos mensualidades y la diferencia de importe de alquiler de la nueva vivienda. En el mismo sentido el CC de Navarra (BON 26-5-2000) prevé que el trabajador que se traslada tendrá derecho al abono del cien por cien de viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado, al abono de la mudanza de sus enseres y a una indemnización de dos mensualidades de su salario, compensándose asimismo por la empresa la diferencia de alquiler de la nueva vivienda. Y también el CC de Málaga.

³⁸⁰ Así, por ejemplo, el CC de Salamanca que establece una indemnización de 30 días de salario por año de servicio.

³⁸¹ Es el caso del CC de Baleares (BOCAIB 16-10-2001), que prevé que en el caso de desplazamiento fuera de la isla el desplazamiento de duración superior a tres días se notificará con tres días de antelación. También, el CC de Navarra (BON 26-5-2000) que establece una obligación de preaviso de al menos cuatro días cuando el desplazamiento exceda de 15 días. Asimismo el CC de Málaga, CC de Valencia (BOP 3-8-2000) y CC de Sevilla (BOP 7-11-2000).

³⁸² CC Málaga y CC de Pontevedra (DOG 13-7-2000).

³⁸³ Por ejemplo en el CC de Toledo (BOP 8-5-2001) se establece la prioridad de la mujer trabajadora desde el primer mes de gestación hasta el duodécimo mes después del parto para permanecer en el puesto de trabajo en los casos de movilidad geográfica forzosa. También el CC de Málaga.

dan a sustituir el disfrute de los cuatro días laborales de descanso en el domicilio de origen por cuantía económica o la inaplicación de la previsión legal cuando el empresario haya abonado el desplazamiento del trabajador y su familia ³⁸⁴.

Nos encontramos en cualquier caso ante previsiones aisladas y fragmentarias y que no agotan el abanico de posibilidades reguladoras que cabe al encuentro del art. 40 ET. De suerte que a la espera de una regulación general de la materia en el convenio nacional, los convenios colectivos provinciales desaprovechan las oportunidad de completar el régimen legal en materia de traslados y desplazamientos, bien complementando sus previsiones, bien mejorando el régimen legal.

- Llegados a este punto, se debe reseñar por último la fuerte influencia que ha tenido y sigue ejerciendo la OLIS. Numerosos convenios colectivos siguen remitiéndose a la derogada Ordenanza Laboral en orden a seguir aplicándola como derecho pactado, pese a los años transcurridos desde su derogación. Hasta el punto de que se puede afirmar que, como en otros sectores, la Ordenanza Laboral ha sobrevivido a su derogación y rige todavía en el espacio que estaba llamado a ocupar el convenio nacional. Entre otros:
- «Art. 38. Legislación supletoria.— En defecto de normas aplicables para el presente Convenio, en materias no reguladas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de junio, aunque fuera derogada, y en las demás materias se estará a lo que contengan las disposiciones de carácter general», Convenio colectivo de Badajoz (DOE 1/8/2001).
- «Art. 94. Normas supletorias.— En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación y en la Ordenanza de 1970, rectora de las actividades del sector», Convenio colectivo de Cantabria (BOC 05/06/2000).

³⁸⁴ CC de La Coruña (BOP 20-11-1998), CC de Guadalajara (BOP 21-8-2000), CC de Navarra (BON 26-5-2000) y CC de Valencia (BOP 3-8-2000). Y algún otro, como el CC de Valencia (BOP 3-8-2000) declara que los días de descanso podrán acumularse, añadiéndose a los de vacaciones, Semana Santa o Navidad.

- «Cláusula Final Séptima.— En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente RDL 1/95, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, que se considera como pactada durante la vigencia del presente Convenio, y aquellas normas de general aplicación vigentes en el sector por imperativo legal o convenido», Convenio colectivo de Huesca (BOP 28/07/2000).
- También Convenio colectivo de Jaén (BOP 07/06/2000), Convenio colectivo de Ourense (DOG 12-7-2000), Convenio Colectivo de La Rioja (BOLR 9-7-1998), Convenio Colectivo de Palencia (BOP 3-9-1997) , CC Soria (BOP 14-8-1998) , Convenio colectivo Salamanca, Convenio colectivo de Teruel (BOP 7-8-2000) , Convenio colectivo de Zaragoza (BOP 4-9-2000).

Otros convenios colectivos provinciales, más limitadamente, se remiten a la derogada Ordenanza Laboral sólo respecto de determinadas materias:

- «Art. 10. Normas supletorias.— En todo lo no previsto en este Convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento. El anexo de la Ordenanza del Metal, ya derogada, que regula el contenido y definición de las categorías profesionales seguirá siendo de aplicación en tanto que por la Clasificación profesional a que se refiere el artículo 58 del presente Convenio no se alcance un acuerdo que desarrolle la aplicación del Acuerdo Marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del Metal, publicado en Boletín Oficial del Estado del 4 de marzo de 1996. Asimismo, el régimen de faltas y sanciones establecido en aquella Ordenanza Laboral continuará siendo de aplicación a las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo», Convenio colectivo de Alava (BOTH A 2-7-1997).
- «Cláusula Final. En las materias no reguladas especialmente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio General del Metal aludido en el artículo 1º, excepción hecha de los artículos de la Ordenanza Laboral de Siderometalurgia relativas a la organización

del trabajo, ascensos, excedencias, servicio militar sustitutorio, infracciones de los empresarios, plus de jefe de equipo, clasificación profesional y calendario laboral, a cuyo contenido se remiten expresamente las partes conservando su carácter supletorio en tanto no se contradiga lo pactado expresamente en el presente texto articulado», Convenio colectivo de Huelva (BOP 25-4-1997).

Pero en todos los casos la remisión a lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral está estrechamente conectada con la falta de eficacia jurídica general del Convenio General del Metal y con la escasa apertura del espacio negociador nacional. Tal y como acreditan los convenios colectivos provinciales que se remiten a la Ordenanza Laboral, incorporándola como derecho supletorio pactado a su contenido normativo, hasta tanto cuando se alcance un convenio o acuerdo sectorial de eficacia general para todo el Estado.

- «Art. 66. Norma general. Hasta que a nivel nacional sectorial se alcance un acuerdo sobre el régimen disciplinario o código de conducta, en materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la derogada Ordenanza de trabajo de la Industria Siderometalúrgica, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias», Convenio colectivo de Barcelona (DOGC 7-7-2000).
- «Disposición Transitoria Primera. Si durante la vigencia de este Convenio provincial se produjera la negociación y firma de un Convenio general, o acuerdo marco, estatal o de ámbito de Cataluña de carácter estatutario sería de aplicación en el ámbito de este Convenio para las materias no reguladas en éste. Hasta que no se den las circunstancias anteriores, en todo lo no previsto en el presente Convenio seguirá vigente la antigua Ordenanza de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas, en lo que no contradiga ni el presente Convenio ni lo establecido en el párrafo anterior», Convenio colectivo de Girona (BOP 26-5-1998).
- «Artículo 2.— Será de aplicación la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, mientras no sea sustituida por un Convenio General del Sector», Convenio colectivo de Granada (BOP 11-8-2000).
- «Artículo 5. Norma Supletoria. En todo lo que no está previsto en el presente convenio, continúa siendo de aplica-

ción las normas legales de carácter general de la Ordenanza Laboral de Trabajo de la Siderometalúrgica, recientemente derogada, excepto en aquellos aspectos que se opongán a lo dispuesto en este Convenio, en tanto no se apruebe un Acuerdo Marco para el sector de ámbito estatal o autonómico», Convenio colectivo de Lugo (BOP 22-7-2000).

- «Disposición Transitoria. Para cubrir el vacío producido por la derogación de la ordenanza de trabajo para las industrias siderometalúrgicas, las partes firmantes de este Convenio llevarán a término las gestiones que posibiliten la sustitución de la abolida ordenanza por un acuerdo marco de eficacia general a todo el Estado español. Se acuerda consensuar con la representación de las patronales de Lleida (DOGC 10-7-2000), Girona (BOP 26-5-1998) y Barcelona (DOGC 7-7-2000), las materias que han de regular un Acuerdo Marco para el metal de Cataluña, quedando excluidos expresamente la jornada y los conceptos salariales. A tal efecto, en el plazo máximo de un mes se reunirán la Federación del Metal y Minería CCOO y la Federación de MCA-UGT, con los presidentes de las distintas patronales para tratar este tema. Hasta que no se den las circunstancias anteriores, en todo lo no previsto en el presente convenio continuará vigente la antigua ordenanza de trabajo para las industrias siderometalúrgicas», Convenio colectivo de Tarragona (DOGC 1-8-2000).

Una influencia que, además, no se ha limitado a las cláusulas que se remiten a la OLIS, sino que más sutilmente se ha traducido también en la incorporación de principios, planteamientos y criterios e incluso en la reproducción de artículos enteros³⁸⁵.

26.3. Valoración Crítica

Recapitulando, se puede afirmar que, desaparecida la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica e ineficaz el Conve-

³⁸⁵ Sobre dicha influencia, véase in extenso AA.VV., *La negociación...*, *op. cit.*

nio General del Metal, la estructura de la negociación se ha intentado racionalizar y ordenar a través del Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva, es decir un convenio para convenir, de modo semejante al Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva. Un Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva que establece cuáles son los ámbitos de negociación del Sector, así como la distribución de las materias negociables entre cada uno de ellos y que muestra la voluntad por parte de los agentes negociadores de superar las desventajas de una negociación colectiva en cascada.

Un proyecto articulador que no puede calificarse sino de completo. El AENM contiene una definición de los niveles de negociación que pueden componer la estructura de sector. Se refiere a los niveles preponderantes en el momento actual en el sector del Metal, el provincial y el de empresa, pero contempla también los demás niveles, el nacional y el de comunidad autónoma. Establece también una serie de principios encaminados a resolver los conflictos de concurrencia: reserva material, supletoriedad, seguridad y norma más favorable. Y por último realiza un reparto circunstanciado de materias por niveles. No se limita única y exclusivamente a detallar las materias que se reservan al convenio sectorial estatal, sino que mas ampliamente establece también un catálogo de materias que se reservan a los niveles inferiores. De modo que se reservan unas al ámbito estatal, otras a la negociación colectiva en este ámbito pero abiertas a su desarrollo en ámbitos inferiores y, otras que, por el contrario, se reservan de forma exclusiva a los ámbitos inferiores.

Ahora bien, el AENM se caracteriza también por una cierta indefinición, tanto respecto de los niveles a que se atribuye competencia como respecto de las funciones que se les encomienda. Por ejemplo, no se sabe bien dónde acaba la regulación de las «modalidades contractuales», que compete al ámbito estatal, y dónde empieza el «desarrollo de las modalidades de contratación», que corresponde a los niveles inferiores. Además de que el Acuerdo precisa las materias que quedan reservadas al convenio general, pero en ningún momento distingue las materias que puede negociar cada uno de los niveles negociales inferiores que reconoce. Al efectuar el reparto material, el AENM se refiere al nivel estatal, por una parte, y a los niveles inferiores, por otra, sin mayores distinciones. Indefinición que si puede casar bien con las facultades descentralizadoras del art. 84.2 ET, tiene el inconveniente de que

resta posibilidades de alcanzar una negociación articulada que racionalice la estructura del sector.

Por último, el AENM, en línea con el Acuerdo sobre Negociación Colectiva de 1997, no se limita a reproducir la voluntad centralizadora del art. 84 ET respecto de las seis materias contenidas en el apartado tercero, sino que más ampliamente otorga al nivel nacional una preferencia reguladora en otras tantas no contempladas en dicho artículo. Pero el AENM, a diferencia de otros convenios marco, amplía el listado de materias reservadas al convenio estatal sin otorgarle competencia exclusiva y excluyente sobre las mismas. El AENM declara, por una parte, que los contenidos negociados o que puedan negociarse en los Convenios o Acuerdos de ámbito estatal se aplicarán como derecho supletorio en todas aquellas materias no previstas o carentes de regulación en los Convenios de ámbito inferior, y por otra, que los convenios colectivos negociados en los ámbitos superiores deberán respetar lo pactado en las empresas con convenio propio, en ambos casos salvo que se trate de las materias reservadas en exclusiva al nivel nacional en el AENM (que coinciden con las del art. 84.3 ET). De suerte que si finalmente se negocia un convenio colectivo nacional, el AENM sólo condiciona la negociación en los niveles inferiores al respeto de lo establecido en las materias que se reservan en exclusiva al nivel nacional en el art. 11.1 (las mismas que se mencionan en el art. 84 último apartado); mientras que el resto de las materias podrán, en cambio, ser abordadas por los convenios de ámbito inferior con plena libertad. Sólo si es la voluntad de los sujetos negociadores de ámbito inferior se aplicará el régimen establecido en el convenio colectivo sectorial nacional.

De ahí la importancia del compromiso de las partes firmantes del AENM, que «solicitarán, al comienzo de cada proceso negociador, de sus organizaciones representativas que, atendiendo a lo establecido en el art. 11 del propio Acuerdo no acometan en sus ámbitos de negociación contenidos que estén relacionados con las materias que se van a negociar en el ámbito estatal, evitando así entrar en conflicto con lo que en ese ámbito se acuerde». En última instancia, y es en buena medida consecuencia del tenor dado al art. 84 ET por la reforma de 1994, la voluntad ordenadora u organizadora del AENM depende de la existencia de una cierta autodisciplina por parte de los sujetos negociadores.

27. PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA, GIMNASIOS Y SIMILARES *

27.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

27.1.1. Eficacia jurídica y personal del convenio

El convenio colectivo general para peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares (BOE 26-2-2000) —que sustituye a la Ordenanza de Trabajo en el sector— fue suscrito por la Federación Española de Peluqueros y Peluquerías de Señoras y la Asociación Nacional de Empresas de Peluquerías de Caballeros, así como por las centrales sindicales UGT y CCOO. Tiene, en consecuencia, como todo convenio colectivo estatutario, eficacia jurídica normativa y eficacia personal general. Además, en la medida en que ordena la estructura del sector, presenta el perfil propio de los convenios marco del artículo 83.2 del ET.

27.1.2. Normas estructuradoras de la negociación colectiva

El convenio pretende ordenar la estructura del sector a través de las disposiciones que se contienen en sus artículos 2 y 3.

El primero de estos preceptos anuncia una definición de la estructura del sector que después no llega a efectuar, aunque se deduzca con claridad de lo expuesto en él que en este sector la estructura queda compuesta por el convenio general y todos los convenios colectivos de ámbito inferior. El convenio precisa, eso sí, que tales niveles se refieren tanto a los ámbitos territorial como funcionalmente inferiores. El artículo 2 establece, por otra parte, que las disposiciones del convenio general tienen eficacia directa en todas las materias, salvo en las relativas a los incrementos salariales pactados, jornada anual, horario de trabajo, vacaciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial. No obstante, el propio convenio reconoce que, si dichas materias no se regulan en los niveles inferiores, regirá lo dispuesto en su articulado.

En segundo lugar, el artículo 3 indica que los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolverán mediante

* Sector analizado por Eva López Terrada.

la aplicación de los principios de complementariedad y de norma más favorable. En virtud del primero, llamado de complementariedad, en todas las materias que sean de eficacia indirecta, el convenio general del sector actuará como supletorio. El segundo, por su parte, impone el respeto a las condiciones más favorables para los trabajadores establecidas en los convenios de ámbito inferior, consideradas globalmente y en cómputo anual.

Para lograr comprender esta confusa regulación debe realizarse una interpretación conjunta de ambos preceptos, que prescinda de todas las imprecisiones de que están jalonados estos artículos. Es decir, la correcta interpretación de la voluntad de los negociadores requiere la aclaración de varios equívocos a los que pueden conducir los términos del convenio. Así, por ejemplo, debe tenerse en cuenta que el convenio no contiene ningún principio resolutorio de la concurrencia, sino que enumera dos reglas relativas a la coordinación entre las unidades de negociación, que la primera de estas reglas confunde «complementariedad» con supletoriedad, y que la segunda de las reglas de coordinación, que sí establece relaciones de complementariedad, obliga a reinterpretar la aparente equivalencia entre la expresión «eficacia directa» e imposibilidad de intervención por los niveles inferiores de negociación.

Teniendo presentes las anteriores matizaciones, resulta posible entender que este convenio marco, finalmente, viene a establecer que, en relación con las materias que, según el artículo 2, son de eficacia indirecta, el convenio estatal tendrá el carácter de norma supletoria y, en relación con todas las demás, el convenio actuará como un mínimo mejorable por los niveles inferiores de negociación.

27.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

Los convenios provinciales existentes en el sector³⁸⁶ no siguen en ningún caso la ordenación de la estructura que se lleva a cabo desde el

³⁸⁶ Se trata de los convenios de las Comunidades Autónomas catalana, gallega y Navarra (respectivamente, DOGC 29-10-1999; DOG 6-9-2000 y BON 13-7-1998) y de provincias de Álava, Barcelona, Burgos, Guipúzcoa, Palencia, Valladolid y Vizcaya (respectivamente, BOTHA 8-3-1999; DOGC 4-10-2000; BOP 28 -8-1998; BOP 6-5-1995; BOP 11-12-2000; BOP 10-7-1999 y BOP 27-9-2000).

convenio general. No obstante, en algunas ocasiones aluden expresa o implícitamente a él mediante tres tipos de cláusulas distintas:

El primer tipo de cláusulas lo integra en solitario la recogida en el artículo 6 del convenio para peluquerías de Galicia, por ser la única que remite la regulación de una materia al convenio estatal. Concretamente, el precepto habla de la «necesaria adaptación» de las categorías profesionales del convenio autonómico a lo dispuesto por parte del convenio general del sector.

Además, debe destacarse como segundo tipo de cláusulas las que mencionan los artículos 33, 22 y 39 de los convenios de Burgos, Navarra y Galicia, respectivamente, porque reconocen explícitamente como derecho supletorio lo dispuesto a nivel estatal.

Finalmente, también resulta de interés subrayar como tercer tipo de cláusulas la remisión a la Ordenanza que todavía se efectúa por parte de los convenios de Vizcaya y Guipúzcoa, puesto que dicha remisión debe entenderse hecha en la actualidad al convenio marco estatal que, de forma expresa, deroga y sustituye lo regulado por aquélla.

El conjunto de estas disposiciones vendría a demostrar, en todo caso, que la aceptación del convenio por parte de los niveles inferiores de negociación en el sector se realiza sólo en su calidad de norma sucesora de la Ordenanza que contiene la regulación de las condiciones generales del sector, pero no en su condición de acuerdo marco dotado de una eficacia jurídica normativa que puede imponerse en los niveles inferiores de negociación. Esta situación de rechazo podría derivar, lógicamente, en la declaración de nulidad de todos aquellos aspectos que vulneren sin más lo dispuesto en el acuerdo marco, a menos que los sujetos de los niveles inferiores estuvieran haciendo uso de las posibilidades que el artículo 84.2 les reconoce.

27.3. Valoración Crítica

Las características más sobresalientes del convenio son su deficiencia técnica y su pobreza de contenidos. Aunque parezca lo contrario a primera vista, el análisis del convenio demuestra que, en realidad, los negociadores se limitan a reiterar dos reglas de coordinación a lo largo de los artículos que dedican a la ordenación de la estructura que significan al final bien poco. Además, ni la genérica

alusión de lo que debe entenderse por convenios de ámbito inferior puede considerarse como una verdadera definición de la estructura del sector, ni existe regla alguna para resolver los conflictos de concurrencia, ni la enumeración de las materias que poseen eficacia indirecta parece suficiente para sentar las bases de un auténtico reparto material sobre el que fundamentar la ordenación de la estructura.

No obstante, cabría valorar positivamente el que las partes negociadoras, lejos de buscar la imposición de un proyecto excesivamente centralizador, hayan autorizado expresamente la disposición de lo convenido por parte de los negociadores de niveles inferiores a través de dos vías: la mejora de las condiciones pactadas en el convenio general o la modificación de las materias de eficacia indirecta. Esta impresión queda reforzada, por lo demás, si se atiende a los contenidos que pueden regularse libremente por parte de los niveles inferiores de negociación y a la admisión de cualquier tipo de unidad de negociación en el sector.

28. PRENSA NO DIARIA *

28.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

28.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo estatal para prensa no diaria (BOE 8-6-2000) disfruta de la eficacia jurídica y personal que el artículo 82.3 reconoce a los convenios suscritos al amparo de las reglas estatutarias, si bien la voluntad de los sujetos de condicionar la negociación de los niveles inferiores presente en uno de sus preceptos permite incluirlo en la categoría de los convenios marco, aunque de carácter impropio.

28.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El artículo 3 del convenio estatal para prensa no diaria dispone que las condiciones por él establecidas han de considerarse como

* Sector analizado por Eva López Terrada.

mínimos mejorables en ámbitos inferiores, con la excepción de cuatro materias —períodos de prueba, grupos profesionales, régimen disciplinario y normas mínimas de seguridad e higiene— que se declaran inmodificables.

Con esta cláusula el convenio reconoce que la regla de coordinación a seguir será la suplementariedad, que implica siempre la existencia de una norma mínima —que en este caso es el propio convenio estatal— que puede resultar mejorada por otra norma —que en este caso será la contenida en cualquiera de los niveles inferiores de negociación—. Ahora bien, la suplementariedad quedará excluida en relación con las materias incluidas en el mínimo reparto material que propone el convenio, respecto a las que rige la complementariedad y, por tanto, la imposibilidad de negociar cualquiera de sus aspectos. No obstante, cabe observar que no todos los aspectos de las cuatro materias en principio inmodificables quedan fuera de la negociación de los niveles inferiores, puesto que lo reservado al nivel estatal en materia de seguridad e higiene son únicamente las normas mínimas.

28.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No consta la existencia en el sector de ningún convenio perteneciente a los niveles inferiores de negociación.

28.3. Valoración Crítica

La parquedad del proyecto descrito por el convenio, además de dificultar su capacidad como norma articuladora, entorpece la calificación de su propuesta como centralizadora o descentralizadora. Por una parte, resulta claro que los sujetos negociadores no han considerado necesario reservar la totalidad de materias que el artículo 84.3 enumera, sino que han optado por restringir dicha enumeración. Con esta decisión, los negociadores parecen estar ampliando aún más la capacidad negociadora de las unidades inferiores de negociación del artículo 84.2.

Sin embargo, no hay que olvidar que, para las restantes materias, la declaración del carácter mínimo del convenio puede interpretarse como un intento de garantizar la presencia del mismo en

todos los niveles inferiores de negociación existentes en el sector, aun tratándose de aquellos niveles supraempresariales que, por reunir los requisitos de legitimación exigidos en el artículo 84.2 del ET, pueden incluir en sus articulados condiciones menos favorables. Con ello, la aplicación del convenio, aunque sea en sus aspectos mínimos, quedaría garantizada no sólo en relación con las dos materias del artículo 84.3 que no se han reservado expresamente —modalidades de contratación y movilidad geográfica— sino, también, respecto a cualquier otra materia que resulte regulada por el convenio estatal.

29. PUBLICIDAD *

29.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

29.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

A la vista de las partes signatarias —asociaciones empresariales FNEP, AGEPE, Gremi de Publicitat y AEPE, CCOO y UGT— cabe pensar que el convenio colectivo nacional para las empresas de publicidad (BOE 2-12-1998) es uno de los convenios estatutarios del Título III dotados de eficacia jurídica normativa y personal general en virtud de lo dispuesto en el artículo 82.3. No obstante, la voluntad de ordenar la estructura del sector en alguna de sus disposiciones convierte al convenio en un acuerdo marco impropio y transforma la eficacia normativa de tales disposiciones en obligatoriedad para los sujetos negociadores de ámbitos inferiores.

29.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

La ordenación de la estructura llevada a cabo en el sector de la publicidad se articula en torno a una sola declaración efectuada en el artículo 3 del convenio estatal. Esta declaración presenta un carácter complejo y guarda una estrecha relación con la necesidad de

* Sector analizado por Eva López Terrada.

que la regulación del convenio estatal sustituya y derogue a la Ordenanza del sector.

Dicha declaración se refiere, esencialmente, a la calificación del convenio como norma mínima, mejorable en los niveles inferiores de negociación que ya adelanta el convenio en su artículo 1. No obstante, de esta regla de coordinación quedan excluidas toda una serie de materias, cuya negociación se atribuye en exclusiva el convenio estatal. Dichas materias son las siguientes: período de prueba, modalidades de contratación, ordenación del salario, jornada máxima, grupos profesionales, clasificación del personal, régimen disciplinario, formación profesional continua, promoción profesional, mediación y arbitraje, delimitación de horas extraordinarias, permisos, licencias y excedencias.

De la exclusión de dichas materias parece seguirse, en principio, la imposibilidad de cualquier intervención por parte los niveles inferiores de negociación. Sin embargo, estas intervenciones serán factibles en todos aquellos casos en que el convenio no se reserve la regulación de la materia en su conjunto, la remita a su concreción en ámbitos inferiores o, simplemente, no la regule.

29.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No se ha localizado ningún convenio de ámbito inferior perteneciente al sector estudiado.

29.3. Valoración Crítica

La regulación del convenio nacional del sector de empresas de publicidad resulta bastante incompleta por lo que a la ordenación de la estructura se refiere, ya que se trata de un proyecto que ni menciona los niveles de negociación que deben integrar preferentemente la estructura del sector, ni las reglas que tendrán que aplicarse para resolver los conflictos de concurrencia.

Aunque la parquedad del proyecto hace casi imposible su valoración, sí cabe afirmar que la relación de materias que se reservan al nivel estatal, a pesar de ser extensa, no parece excesiva y coincide, con alguna excepción, con la incluida en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997. Sí puede resultar demasiado

ambiciosa, sin embargo, la voluntad del convenio de actuar como norma suplementaria en todos los niveles inferiores de negociación, puesto que del artículo 84 se deriva la existencia de algunos niveles negociales que, de reunir los requisitos allí descritos, podrían prescindir de tal autocalificación del convenio.

30. PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS *

30.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

30.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

Según las partes firmantes del convenio —que son, de parte empresarial, los Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y, de parte de los trabajadores, UGT, CCOO y CIG— el I convenio marco de relaciones laborales de puertos del Estado y autoridades portuarias (BOE 18-1-2000) constituye un proyecto articulador cuya contravención supone un incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 83.3 del ET. Al margen de que la referencia al párrafo tercero, y no segundo del artículo 83 cause perplejidad, dicha declaración permite afirmar que estamos ante unos sujetos que se declaran capaces de negociar un convenio inscrito en el ámbito del Estatuto para tratar de ordenar la estructura del sector.

30.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El I convenio marco de relaciones laborales de puertos del Estado y Autoridades Portuarias regula el reparto material que debe existir en el sector de un modo sustancialmente idéntico al del III Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario (BOE 10-12-1999).

Así, el convenio dispone que no caben acuerdos por parte de los niveles inferiores de negociación ni respecto a las materias reguladas por el convenio marco ni en relación con aquellas materias que

* Sector analizado por Eva López Terrada.

se reserven al nivel sectorial. En el primer caso se indica, no obstante, que los negociadores de niveles inferiores podrán reproducir el contenido del acuerdo marco o «realizar un desarrollo estricto para su eficaz aplicación», pero sin alterar lo pactado en él.

Además, se señala que en los supuestos de remisión a los ámbitos inferiores tampoco será posible vulnerar los criterios establecidos en las distintas materias.

Para finalizar, las partes se comprometen a no negociar convenios de ámbito inferior que vulneren el artículo 3 del convenio al no integrar a la totalidad de trabajadores del puerto afectado y dejan constancia, como ya se ha indicado, de que el incumplimiento de esta disposición contraviene la articulación pactada a la luz de lo establecido en el artículo 83.3 del ET.

30.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

No consta ningún convenio de ámbito inferior que pertenezca al sector estudiado.

30.3. Valoración Crítica

Cabe destacar dos notas relacionadas con el acuerdo marco: primero, que el proyecto articulador se centra únicamente en el reparto material descrito y, segundo, que se opta por un modo de regular dicho reparto que puede dificultar su puesta en práctica, al precisar la lectura detenida y la interpretación adecuada de cada uno de los aspectos del convenio estatal. Estas notas dan idea de la oscuridad del proyecto articulador estudiado y de la dificultad de efectuar una valoración del mismo.

A pesar de ello, puede observarse que, como resultado de la técnica empleada, existe una cierta tendencia hacia la centralización de la estructura, ya que el convenio marco no reparte con generosidad las materias a negociar entre los niveles de negociación, sino que centra su regulación sobre la coordinación entre los niveles negociales en subrayar la imposibilidad de que las materias reservadas al acuerdo sectorial o reguladas por él sean objeto de negociación por parte de los niveles inferiores. Esta tendencia centralizadora sólo se

atenúa, además, permitiendo aquellas adaptaciones que el propio convenio consienta y que no contraríen su contenido.

31. SALINERA (INDUSTRIA) *

31.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

31.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo general para las industrias salineras (BOE 2-5-1997) se negoció, como expresamente reconoce su Exposición de Motivos, por las organizaciones más representativas a nivel estatal (FIA-UGT y FITEQA-CCOO) y por la asociación empresarial más representativa a nivel estatal (AFASAL) en el sector no sólo con la finalidad de evitar el vacío de negociación que iba a provocar la sustitución de la Ordenanza, sino también con la pretensión de ordenar la estructura del sector. No resulta extraño, en consecuencia, que el propio convenio declare, en el artículo 2, su carácter de norma estatutaria dotada de eficacia jurídica normativa y eficacia personal general y que se autocalifique, en su artículo 3, como un acuerdo marco del artículo 82.3 del ET que puede encuadrarse en la categoría de los convenios marco impropios.

31.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El convenio general de la industria salinera propone la articulación de la estructura del sector mediante la especificación de todos los aspectos que se indican en el artículo 83.2 del Estatuto: los niveles de negociación que deben existir, los principios de concurrencia y complementariedad que han de regir las relaciones entre los convenios colectivos, así como el reparto material a efectuar entre los distintos niveles negociales.

Para definir la estructura del sector se hace referencia, además de al propio convenio colectivo general, a los acuerdos sectoriales nacionales y a los convenios provinciales «o» de empresa. Según

* Sector analizado por Eva López Terrada.

dispone el artículo 3, el primero —como se ha dicho— sustituirá a la Ordenanza regulando las condiciones generales del sector; los segundos, desarrollarán aspectos del convenio general; mientras que los terceros concretarán y desarrollarán contenidos de los otros dos niveles o las materias específicas de su ámbito.

Podría interpretarse, por tanto, que el convenio quiere establecer una estructura negocial en la que, junto al nivel estatal, o bien existan convenios de empresa, o bien, alternativamente, convenios provinciales. Esta opción interpretativa no resulta, sin embargo, adecuada, porque el propio convenio parece reconocer la posibilidad de que la concreción de los contenidos del nivel estatal se efectúe en ambos niveles de negociación³⁸⁷. Pero, sobre todo, la interpretación debe rechazarse por ser poco realista, ya que no debe olvidarse que, en la medida en que se cumplan los requisitos del 84.2, podrán negociarse convenios provinciales, por mucho que ya existan convenios de empresa y que, si éstos existen, difícilmente va a poder imponerse su desaparición para negociar únicamente en la provincia.

Lo que, por el contrario, sí parece pretender el artículo 3, por mucho que la Exposición de Motivos apunte que con esta definición de la estructura negocial las partes firmantes no pretendan en ningún caso «anular la voluntad negociadora de otros ámbitos», es cerrar el paso a otros hipotéticos niveles de negociación que quisieran inaugurarse en el sector —como los de Comunidad Autónoma, por ejemplo— y no reuniesen los requisitos del artículo 84.2.

En relación con los principios resolutorios de la concurrencia, el artículo 4 del convenio indica, aunque existe una remisión al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, que habrá que acudir a la aplicación del principio de jerarquía, en virtud del cual el propio convenio general y, posteriormente, los acuerdos sectoriales nacionales, prevalecerán sobre los convenios provinciales y de empresa. Con esta «prevalencia» más que resolverse supuestos de concurrencia entre convenios, se está subrayando que son los convenios del nivel nacional los encargados de fijar las reglas de solución de conflictos o el reparto material que resultarán vinculantes en los niveles

³⁸⁷ El artículo 3.3 acepta, expresamente, que en el ámbito provincial o de empresa existan «convenios que concreten y desarrollen, en dichos ámbitos, los contenidos del convenio general...».

inferiores de negociación. Esta regla, presente en los acuerdos marco desde la aprobación del convenio de la construcción de 1988, añadía poco a lo establecido en el artículo 84 antes de la reforma, puesto que la regla de prohibición de afectación ya se entendía «salvo pacto en contrario» de lo dispuesto por el convenio marco estatal³⁸⁸. Sin embargo, tras reconocerse la nueva excepción a la concurrencia en los párrafos segundo y tercero, el principio de jerarquía viene a confirmar el papel del convenio marco como norma reguladora de la estructura del sector que, ciertamente, puede ignorarse por ciertos sujetos, pero no sustituirse como regla de articulación aplicable allí donde no se cumplan las exigencias de la afectación descentralizadora y allí donde, aun cumpliéndose, exista la voluntad de seguir el proyecto propuesto, como podría ocurrir en el caso de los niveles inferiores de las organizaciones firmantes.

Además, el convenio se refiere a un «principio de seguridad» que impone el mantenimiento hasta la conclusión de su ámbito temporal del contenido íntegro de los convenios provinciales y de empresa que estuviesen vigentes al iniciarse la eficacia del convenio general, si bien exigiendo, a continuación, que tales convenios se acojan, en la siguiente negociación, a lo contenido en el Convenio General y, en su caso, en los Acuerdos Sectoriales Nacionales. La literalidad de precepto sugiere que en este sector el principio de seguridad tiene un contenido adicional, que supera la típica e innecesaria declaración de intangibilidad de los convenios negociados bajo la regla de no afectación. Ese contenido es el relativo a la imposición de una obligación de revisión del convenio que impediría que las partes, rehuyendo la aplicación de los convenios nacionales, se negaran a denunciar el convenio para perpetuar su contenido *ex* artículo 86.2 del ET.

Finalmente, el convenio incluye, como principios reguladores de la concurrencia entre convenios, dos principios que hacen referencia, en realidad, a la coordinación entre niveles de negociación. Se trata de los principios de complementariedad y de subsidiariedad que aluden, respectivamente, a la capacidad del convenio general de complementar los contenidos de los convenios de ámbito inferior y de actuar respecto a ellos como derecho supletorio.

³⁸⁸ Para dotar de contenido al principio, VALDÉS DAL-RÉ, F., «Normas estructurales...» *op. cit.*, pág. 57, indicaba que con él se elegía el nivel estatal como ámbito territorial del convenio marco y quedaba excluido el de Comunidad Autónoma.

La declaración de complementariedad refuerza, por un lado, el reparto material efectuado por el convenio en busca de la instauración en el sector de un sistema de negociación colectiva articulado. Hay que entender, por tanto, que en aquellas materias sobre las cuales existe un reparto material, el convenio estatal y los niveles inferiores se complementarán entre sí, quedando la total regulación de las condiciones de trabajo fijada en diferentes niveles de negociación. Además, este principio supone que si una de las materias reservadas al nivel estatal puede concretarse por los niveles inferiores, las regulaciones de ambos niveles resultarán igualmente complementarias.

El principio de subsidiariedad, por su parte, resultará aplicable cuando se trate de materias que, a pesar de no encontrarse reservadas a ningún nivel negocial o a pesar de ser materias específicas de los niveles provinciales o empresariales, no hayan sido objeto de regulación en dichos niveles. En relación con dichas materias, el convenio general desplegará su eficacia como norma supletoria, cumpliendo con su papel de norma sucesora de la Ordenanza del sector.

El reparto material se efectúa, como se ha adelantado, mediante la concreción en el artículo 5 de las materias a negociar en cada uno de los niveles que definen la estructura del sector formulada.

Así, se indica, en primer lugar, que el convenio general debe regular las siguientes materias: condiciones generales de ingreso y períodos de prueba; clasificación profesional; prestación del trabajo; movilidad geográfica y funcional; ascensos; jornada anual y descanso; vacaciones anuales; licencias y permisos; concepto y estructura de las percepciones económicas; formación profesional; faltas y sanciones y seguridad e higiene en el trabajo. El análisis de este listado pone de manifiesto dos hechos. El primero, que en su formulación los negociadores no parecen haber partido del listado del artículo 84.3 ni tan siquiera para superar el número de contenidos que este precepto contiene, aunque, evidentemente, pueden detectarse coincidencias en algunos de sus contenidos, puesto que en ambos casos existe una preocupación por recoger las materias que tradicionalmente regulaba la Ordenanza. El segundo, que la enumeración resulta bastante amplia, si bien su lectura debe completarse con la del apartado tercero del artículo 5, que se refiere a las materias que los convenios provinciales y empresariales pueden negociar. La lectura de estas materias desvela que, en algún caso, como

es el de la jornada, la reserva al convenio estatal no comprende la totalidad de los aspectos que puedan negociarse sobre el tema. Además, este apartado reconoce que pueden remitirse a los niveles inferiores otros contenidos no enumerados específicamente en el convenio general o en los acuerdos sectoriales nacionales y que dichos ámbitos inferiores podrán regular todas aquellas materias que no sean tratadas en los niveles superiores.

En segundo lugar, se reserva a los acuerdos sectoriales nacionales el desarrollo de aspectos concretos del convenio general —como son los incrementos salariales en el sector— y de aquellas materias que las partes firmantes decidan regular en el nivel estatal, siempre que no hayan quedado referidas a los ámbitos inferiores. La interpretación de este apartado segundo del artículo 5 también precisa ser relacionada con el listado de materias que pueden regularse en estos ámbitos, ya que si se suma la brevedad de dicho listado a la capacidad que en este apartado se atribuye al nivel estatal, resulta una regla que, además de generar inseguridad acerca del reparto que se propone, restringe de tal modo las facultades de los negociadores de los niveles inferiores, que difícilmente será aceptada por éstos.

Por último, quedan señaladas como materias a negociar por los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de empresa, la concreción cuantitativa de las percepciones económicas según la estructura fijada por el convenio general y lo establecido por los acuerdos sectoriales nacionales; el calendario que concrete la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo fijada en el convenio general; los acuerdos sobre productividad y/o tabla de rendimiento aplicables en su ámbito; las materias que el convenio general o los acuerdos sectoriales nacionales remitan al ámbito provincial o de empresa y, finalmente, las materias no reguladas en los convenios de ámbito superior. Este último aspecto podría interpretarse, pese a que el convenio habla de la «materia» y no de aspectos específicos de la misma, como una legitimación no sólo de las regulaciones relacionadas con materias sobre las que los convenios superiores nada digan, sino también de aquellas otras regulaciones adaptativas relativas a cualquiera de las materias reservadas a los niveles estatales y reguladas por ellos en sus aspectos generales, aunque no se trate de las relacionadas con las cuestiones salariales y de jornada que el precepto especifica. A pesar de ello, hay que recordar que a estos ámbitos inferiores sólo se les reconocen competencias negociales «residuales» respecto de las del convenio estatal, en la medi-

da en que el listado prácticamente se limita a permitir la concreción de lo negociado en el nivel estatal o la regulación de lo que no haya llegado a pactarse en él.

El convenio general no distingue, por lo demás, las materias que pueden negociar cada uno de los dos niveles negociales inferiores que reconoce, sino que se limita a incorporar un listado único de los contenidos que podrán pactarse tanto en los niveles provinciales como en los empresariales. Como estos niveles no se excluyen entre sí, parece que hay que entender que la complementariedad propuesta por el convenio se circunscribe a la relación de cada uno de estos ámbitos con el nivel estatal, pero no pretende alcanzar la relación que entre sí tengan estos niveles inferiores.

31.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

El único convenio colectivo perteneciente a este sector es el convenio colectivo para la industria salinera de la provincia de Cádiz ³⁸⁹. Dicho convenio, como expresamente indica su preámbulo, «se enmarca en la estructura pactada que se contiene en el Convenio general del sector» y, por tanto, asume plenamente la estructura y el reparto material pactados en el nivel estatal, así como las reglas relativas a la solución de los conflictos de concurrencia y a la complementariedad entre unidades de negociación. Como prueba más significativa de ello cabe precisar que once de los veintidós artículos del convenio (relativos a la jornada, compensación y absorción, tablas de salarios, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, licencias, complemento de antigüedad, movilidad geográfica, dietas, representación unitaria y sindical e información a los representantes de los trabajadores) efectúan una remisión a lo prevenido en el convenio general del sector en los artículos correspondientes.

31.3. Valoración Crítica

El proyecto articulador que propone el convenio general para la industria salinera puede calificarse como un proyecto completo y capaz, por tanto, en principio, de vertebrar la estructura del sector.

³⁸⁹ BOP 13-10-2000.

Esta conclusión puede apoyarse en el desarrollo expreso por parte del convenio de los diferentes aspectos hasta aquí descritos: los diferentes niveles integrantes de la estructura del sector y las materias a desarrollar en cada uno de ellos, así como las reglas que deben regir la relación entre las unidades de negociación.

Sin embargo, se trata de un proyecto cuyo carácter centralizador puede objetarse desde dos puntos de vista: el de la regulación estatutaria de la concurrencia y el de los niveles de negociación inferiores que tengan o quieran seguir el proyecto descrito.

En primer lugar, es posible poner de relieve la incompatibilidad existente entre las disposiciones del convenio relativas a la estructura negocial y la regulación estatutaria de la concurrencia de convenios. En especial, cabe destacar que el Tribunal Supremo declaró en su sentencia de 22 de septiembre de 1998 ³⁹⁰, si bien en relación con el convenio de la madera, que una disposición convencional que recoja el principio de jerarquía como regla resolutoria de la concurrencia, carece de eficacia y resulta de imposible aplicación en aquellos niveles de negociación que reúnan los requisitos del artículo 84.2. Precisamente por ello, se ha considerado oportuno defender una interpretación del principio de jerarquía que, como la apuntada, refiere el significado del principio, simplemente, a la capacidad del convenio marco para ordenar la estructura del sector, capacidad que no parece comprenderse en la «afectación» del artículo 84.2 aunque tampoco puede interferir en ella. De ahí que esta interpretación no evite, ni mucho menos, que, siempre que los requisitos del mencionado artículo 84.2 se cumplan, será posible abrir niveles de negociación no contemplados por el convenio general (como el autonómico, por ejemplo), o regular materias que, aunque reservadas al nivel estatal por el convenio, no aparecen en el listado del artículo 84.3 del ET.

En cuanto a la valoración del proyecto como norma articuladora de aquellos niveles que estén obligados a seguirlo o bien opten por hacerlo puede observarse, en segundo lugar, una cierta falta de generosidad en el convenio general que, a la hora de repartir contenidos entre los espacios de negociación, concentra en el nivel estatal no sólo la capacidad de regular un número muy superior de contenidos, sino también la capacidad de reservarse otras materias

³⁹⁰ Ar. 7576.

en principio no incluidas en el listado. Los negociadores parecen haber olvidado con esta actitud que la articulación no equivale únicamente a restricción de la autonomía negocial de los niveles inferiores, sino que precisa también del cumplimiento de los reenvíos que desde los niveles superiores se efectúen. Por eso, habría sido preferible una mayor concreción de las materias específicas de estos ámbitos inferiores, así como, quizá, una definición más amplia de los mismos, de la que no pudiera derivarse el cierre del nivel negocial autonómico.

32. SEGUROS Y REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES (ENTIDADES DE) *

32.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

32.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo estatal para las empresas de seguros y reaseguros y mutuas de accidentes (BOE 11-12-1998), firmado por cuatro asociaciones empresariales del sector y por las federaciones de las organizaciones sindicales más representativas, disfruta de la eficacia jurídica normativa y personal general propia de los convenios colectivos estatutarios. Ahora bien, como estamos ante un acuerdo marco impropio, la fuerza jurídica de norma opera de dos modos distintos: automáticamente sobre las relaciones individuales de trabajo comprendidas en su ámbito cuando se regulan condiciones de trabajo, y vinculando a los sujetos negociadores de los niveles inferiores cuando se regulan condiciones de la negociación colectiva ³⁹¹.

32.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

El artículo 7 del convenio colectivo estatal para las empresas de seguros y reaseguros y mutuas de accidentes señala que, con carác-

* Sector analizado por Eva López Terrada.

³⁹¹ En este sentido, pueden verse las sentencias del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 1989 (Ar.8068) y de 23 de octubre de 1995 (Ar. 7864).

ter general, las cuestiones por él reguladas tienen el carácter de normas mínimas. Sin embargo, esta regla general se exceptúa tanto en los casos en que el convenio efectúe una remisión a otros ámbitos de negociación como en los que se reserve con carácter exclusivo y excluyente la negociación de una materia. Esto significa que, en relación con las materias del primer supuesto, el convenio perderá de su condición de norma de derecho necesario relativo para convertirse en una norma absolutamente dispositiva; mientras que, en relación con las materias del segundo supuesto el convenio alcanzará el carácter de norma de derecho necesario absoluto.

Esas materias que nunca pueden negociarse en ámbitos inferiores por pertenecer de modo exclusivo y excluyente al ámbito estatal son las mismas que enumera el artículo 84.3 del Estatuto, con la excepción de las modalidades de contratación, es decir, el período de prueba, los grupos profesionales, la ordenación jurídica de faltas y sanciones, las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y la movilidad geográfica.

Al margen de todo ello, el convenio indica que se considera de interés que en los ámbitos autonómicos se desarrollen las materias relativas al calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

El proyecto se limita, en consecuencia, a regular la coordinación de las unidades de negociación estableciendo relaciones que, dependiendo de la materia que se trate, pueden ser, bien de complementariedad, bien de complementariedad. Al instaurar tales relaciones el convenio pretende dotar de eficacia a la técnica del reenvío de materias desde los niveles superiores de negociación, de cuyo cumplimiento depende que la implantación de un sistema de negociación articulado en el sector llegue a ser una realidad.

32.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

En este sector no se ha detectado la existencia de ningún convenio de ámbito territorial inferior al estatal.

32.3. Valoración Crítica

El proyecto articulador descrito es claramente insuficiente, además de confuso. Así, el convenio anuncia («se establecen a continuación...») que va a desarrollar los criterios para fijar la estructura y las reglas aplicables para resolver los conflictos de concurrencia, pero se limita a sentar una serie de principios relacionados con la coordinación entre las unidades de negociación.

Estos principios, por otra parte, tampoco definen con claridad la relación que entre las unidades del sector debe existir. Prueba de ello es que el convenio especifica que han de existir tres tipos de materias —las materias que deben negociarse únicamente en el nivel estatal; las que se negocian a este nivel, aunque pueden mejorarse en ámbitos inferiores y las que se remiten a dichos ámbitos— pero, a continuación, enumera únicamente las materias del primer grupo y las que conveniría que desarrollaran los convenios de Comunidad Autónoma.

En principio, como el convenio reserva al nivel estatal un número de materias reducido, que ni siquiera alcanza el total de las enumeradas en el artículo 84.3 del ET, puesto que no se refiere a las modalidades de contratación, parece que trata de ampliar las capacidades de los sujetos negociadores de ámbitos inferiores. Sin embargo, esta consideración del proyecto como escasamente centralizador contrasta claramente con la facultad que se atribuye el convenio estatal de declarar su carácter de norma exclusiva y excluyente en relación con cuantas materias estime conveniente «en atención a su singular naturaleza».

Del mismo modo, la enumeración de las materias que deberían regularse en las Comunidades Autónomas o la autocalificación del convenio como norma mínima para todo nivel inferior de negociación, dejan entrever un cierto desinterés en la elaboración de un proyecto articulador realista y generoso con los niveles inferiores de negociación.

33. TELEMARKETING *

La ordenación de la estructura propuesta por el convenio colectivo estatal para el sector del telemarketing coincide en su totalidad

* Sector analizado por Eva López Terrada.

con la efectuada por el convenio colectivo estatal para las empresas de seguros y reaseguros y mutuas de accidentes, si bien en este caso el convenio incluye, además, un compromiso de las partes firmantes de no negociar convenios colectivos de empresa o convenios sectoriales de ámbito inferior.

Aunque esta diferencia parece subrayar el carácter centralizador del proyecto articulador en el sector de telemarketing, lo cierto es que cabría repetir, como en el caso de las empresas de mediación en seguros privados, las consideraciones realizadas al analizar el convenio colectivo estatal para las empresas de seguros y reaseguros y mutuas de accidentes.

34. UNIVERSIDADES PRIVADAS *

34.1. El Proyecto Articulador en el Convenio Marco Estatal

34.1.1. *Eficacia jurídica y personal del convenio*

El convenio colectivo estatal para universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de posgraduados (BOE 28-10-1999) es, ante todo, un convenio colectivo estatutario mediante el cual las asociaciones del sector y los sindicatos más representativos a nivel estatal fijan las condiciones de trabajo que deberá respetar, durante todo el tiempo de su vigencia, cualquier sujeto incluido en su ámbito de aplicación. Sin embargo, como en el artículo 1 está presente la finalidad de ordenar la negociación del sector que caracteriza los acuerdos del artículo 83.2 del ET, cabe entender que el convenio es un acuerdo marco de carácter impropio.

34.1.2. *Normas estructuradoras de la negociación colectiva*

En el convenio colectivo estatal para universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de posgraduados únicamente es posible encontrar un párrafo relacionado con

* Sector analizado por Eva López Terrada.

la ordenación de la estructura del sector. En dicho párrafo, que contiene su artículo primero, se establece que, en los convenios de ámbito inferior que puedan negociarse, quedará excluida la negociación de los salarios, retribuciones, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.

34.2. Seguimiento del Proyecto Articulador en la Negociación Colectiva de Ámbito Inferior

En la negociación colectiva territorial de ámbito inferior no se ha localizado ningún convenio perteneciente al sector estudiado.

34.3. Valoración Crítica

Resulta fácil advertir la insuficiencia del proyecto para sentar las bases de una negociación articulada en el sector. No obstante, debe subrayarse que la falta de operatividad señalada presenta dos vertientes diferenciadas:

Por una parte, es consecuencia de la renuncia de las partes firmantes del convenio a la utilización de todo el conjunto de posibilidades articuladoras que siguen teniendo los convenios marco, a pesar de la reforma de la concurrencia. Es decir, el proyecto es incompleto, en primer lugar, por haberse limitado a formular un reparto material dirigido a todos los niveles negociales sin distinción y por no haber formulado regla resolutoria de la concurrencia alguna.

Pero, por otro lado, ese carácter insuficiente del convenio es fruto de la utilización inadecuada de la única facultad de la que se hace uso, que es la relativa a la elaboración de un listado material. Este mal uso se manifiesta tanto en la reserva al nivel estatal de materias que, salvo en un caso, cabe afectar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 84.2, desde los niveles supraempresariales legitimados, como en la elección de contenidos negociales —como los salarios o la jornada— que suelen precisar concreción por parte de los niveles de negociación inferiores.

Pese a ello, no debe despreciarse la virtualidad de la reserva efectuada como norma de reparto a seguir en los niveles de empresa y en los ámbitos supraempresariales que no puedan o no quieran hacer uso de la afectación permitida en el ya mencionado artículo 84.2 del Estatuto.

6. CONCLUSIONES GENERALES *

Hasta aquí el análisis convencional, y, desde aquí, algunas conclusiones necesariamente generales, pues el grueso de nuestro análisis viene precisamente constituido por el estudio particular y pormenorizado de la situación en cada sector.

La primera conclusión que del análisis realizado puede ofrecerse es una constatación: si hasta hace sólo unos años los intentos de estructuración y articulación de la negociación colectiva eran escasos y constituían iniciativas aisladas que no acababan de cuajar en una tendencia significativa, en los últimos años hemos asistido a un cambio importante. En efecto, al socaire del proceso de sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones laborales pero no sólo, los empeños estructuradores se han multiplicado, y este cambio cuantitativo probablemente anuncie un más importante cambio cualitativo. La tendencia —y es dato a subrayar— no sólo se advierte en sectores donde el empeño articulador viene de lejos y acumula ya experiencias importantes, tal es el caso del sector de la construcción y sus adláteres, sino que alcanza a otros muchos sectores, tradicionales (metal, madera, corcho, etc.) y no (ETT, telemarketing, etc).

En este empeño articulador hay, desde luego, como en el mismo AINC, una reacción de los agentes sociales frente a la reforma que en punto a la estructuración y ordenación de la negociación colectiva supuso el nuevo art. 84 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción de 1994. El fenómeno es curioso pero no deja de ser humanamente comprensible y hasta lógico: ha sido justamente

* Epígrafe realizado por Francisco Pérez de los Cobos Orihuel. Las conclusiones del análisis son compartidas por todo el equipo que ha realizado la investigación.

cuando el legislador ha despojado a los agentes sociales de su capacidad para ordenar y articular la negociación colectiva cuando los agentes sociales, primero a nivel intersectorial han negociado y firmado un acuerdo que versa monográficamente sobre la cuestión, en la que pretenden poner orden, y luego a nivel sectorial han multiplicado los intentos de estructuración y ordenación. Las causas del cambio de tendencia son, desde luego, múltiples —piénsese, por ejemplo, en la influencia del proceso de sustitución de las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales— y, por tanto, no pueden reducirse a la expuesta, pero no creemos faltar a la verdad si afirmamos que la sombra del art. 84. 2 ET planea sobre todo el proceso de ordenación de la estructura contractual que se ha producido en los últimos años.

Una de las manifestaciones más elocuentes de lo que apuntamos puede extraerse *prima facie* del análisis de la negociación colectiva realizado. Si se repara, en efecto, en la gran mayoría de las experiencias de articulación de la negociación analizadas puede constatarse una cosa: los intentos de estructuración y articulación realizados se han hecho de espaldas al art. 84. 2 ET o mejor, ignorando simplemente su existencia. Salvo rara excepción (por ejemplo el convenio de centros de enseñanza de peluquería y estética, enseñanzas musicales y artes aplicadas, el de Colegios Mayores Universitarios o el de enseñanza privada), la articulación no se ha abordado partiendo de las limitaciones que el art. 84.2 y 3 ET representa respecto de lo previsto en el art. 83.2 ET sino desde el freudiano olvido del primero. Un olvido que ya estaba en la base del proyecto articulador contenido en el AINC y que se ha perpetuado en la negociación colectiva sectorial.

El AINC se diseñó quizás pensando que cabía una interpretación integradora de los 83.2 y 84.2 y 3 ET que salvara las posibilidades de ordenación y articulación de la negociación colectiva contenidas en el primero, por eso se empeñó en hacer del convenio colectivo sectorial estatal el eje de la nueva estructura del sistema y por eso de las materias reservadas al convenio colectivo sectorial estatal superaron ampliamente el catálogo contenido en el art. 84.3 ET. Se partía del presupuesto de que la negociación colectiva podía estructurarse y articularse a sí misma, ignorando o minusvalorando los efectos que se derivaban de la mera presencia del art. 84. 2 y de las dinámicas desestructuradoras ínsitas al mismo.

La negociación colectiva marco sectorial partió, en general, del mismo presupuesto. Con independencia de que muchos de los proyectos estructuradores contenidos en la negociación sectorial presentan en sí mismos graves carencias que los hacen a menudo inviables —tal es el caso, por ejemplo, del convenio de la hostelería—, incluso cuando esto no ocurre, es decir, cuando el proyecto estructurador es completo y coherente, de modo que en el mismo se determinan las unidades de negociación futuras, se establecen los criterios para la solución de los conflictos de concurrencia y los principios de complementariedad entre las distintas unidades de negociación y se distribuyen las materias objeto de negociación futura, tal proyecto se elabora ignorando el tenor del artículo 84. 2 y 3 y las limitaciones que para tan ambiciosos propósitos del mismo derivan. Quizás este freudiano olvido explique los excesos centralizadores que se constatan en algunos convenios sectoriales de ámbito estatal, que han leído el AINC sin la flexibilidad y ponderación con que lo escribieron sus redactores y, a la postre, han favorecido dinámicas centrífugas. Paradigmático ha sido el caso del convenio de la madera (pero no solo, vid. por ejemplo los convenios de la industria salinera y estibadores portuarios), que en su afán centralizador ha superado con creces el elenco de materias que el AINC reservaba al convenio estatal, hasta el punto de provocar el importante episodio judicial de todos conocido. En efecto, evidencia, en fin, de este «ninguneo» del art. 84.2 y 3 ET por parte de la negociación colectiva han sido los pronunciamientos judiciales que han «restaurado» la plena virtualidad de estos preceptos, una «restauración», que, como veíamos en el capítulo introductorio, probablemente ha ido más allá de los términos de la ley hasta el punto de socavar aún más la eficacia, ya muy mediatizada, de los acuerdos y convenios suscritos al amparo del art. 83.2 ET.

Pero si la ordenación de la negociación colectiva sectorial estatal parece haberse hecho ignorando la existencia de los arts. 84. 2 y 3, la negociación colectiva subsiguiente, la de ámbitos inferiores tiene bien presentes las prerrogativas que les concede este precepto legal, por cuanto, en general, no observa las reglas de ordenación y articulación establecidas a nivel estatal. En efecto, la confrontación de las normas marco con la negociación de ámbitos inferiores no puede sino producir desazón, por cuanto si algo resulta verdaderamente notable del análisis es el alto nivel de incumplimiento, cosa que resulta especialmente sorprendente en aquellos sectores en los

que las pretensiones centralizadoras del convenio estatal han ido muy lejos. El incumplimiento, en ocasiones, y es dato a tener en cuenta, ultrapasa las posibilidades que abre el art. 84 ET y vulnera directamente la reserva material contenida en el mismo. En efecto, no es infrecuente que convenios colectivos de ámbito inferior al estatal no sólo entren a regular de nuevo las cuestiones que al amparo de lo prevenido en el art. 84.2 ET son susceptibles de su «afectación» sino que regulen asimismo materias que de acuerdo con lo prevenido en el art. 84.3 no pueden ser objeto de la misma, pues son «no negociables en ámbitos inferiores», a saber: «el período 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». El «autismo», del que tantas veces se ha acusado a nuestra negociación colectiva, tiene aquí una manifestación nueva, que ignora incluso el reparto material contenido en la ley: el convenio colectivo sectorial estatal ignora en su articulación lo previsto en el art. 84.2 ET y el convenio de ámbito inferior ignora tanto la ordenación estructural realizada a nivel estatal como la previsión de reserva material contenida en el art. 84.3 ET.

Lo más sorprendente del caso es que a menudo éstas dinámicas centrífugas que se producen en los convenios de ámbito inferior se abren por los mismos sujetos colectivos, si bien que de ámbito territorial menor, que negociaron el convenio de ámbito estatal, esto es, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. No desconocemos que hay en el seno de estas organizaciones limitaciones institucionales que impiden reducir el simplistamente el problema a un problema de disciplina. Pero en todo caso es evidente que el deber de influencia que se impusieron en el AINC no ha bastado para la observancia de las reglas de estructuración de la negociación colectiva que esas mismas organizaciones se han dado a nivel estatal. Pareciera que el art. 84.2 ET no sólo ha abierto una dinámica centrífuga en nuestra negociación colectiva, sino que ha abierto dinámicas del mismo cariz en el seno de nuestras organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Unas dinámicas que principalmente se advierten en aquellas regiones donde el nacionalismo sindical y político es más fuerte (País Vasco, Cataluña, Galicia), pero no sólo.

Sea como fuere, lo cierto es que del análisis que antecede puede llegarse a la conclusión de que la estructuración y articulación de la

negociación colectiva en nuestro país sigue siendo un problema pendiente, un problema pendiente que, habida cuenta del marco normativo en el que se desarrolla, es de superación inviable. Del análisis sectorial realizado, en efecto, cabe concluir que mientras la ley siga diciendo lo que dice y, por tanto, no consienta a la negociación colectiva estructurarse y ordenarse a sí misma, los intentos que desde la misma se hagan en este sentido van a ser si no inútiles escasamente operativos. La capacidad de autodisciplina de las organizaciones sindicales y empresariales no ha podido, ni es presumible que pueda en el futuro, vencer las dinámicas centrífugas que la propia ley ha abierto.

Quizás haya llegado el momento de recordar el tenor de la Disposición Adicional que cerraba el AINC:

«La racionalización de la estructura de la negociación colectiva mediante la consecución de los objetivos previstos en este Acuerdo, tendente a procurar el desarrollo de un determinado modelo en esta materia, y en relación con los contenidos de los convenios colectivos, pueden exigir las correspondientes modificaciones legislativas».

Los hechos, creo, pues hechos son la negociación colectiva aquí analizada, han evidenciado el rigor de esta afirmación convencional, quizás fuera el momento de deducir sus consecuencias.

Sería seguramente pretencioso pretender pergeñar siquiera aquí una propuesta de *lege ferenda*, que ayude a salvar la realidad descrita. Pero no nos resistimos, a la vista del crudo diagnóstico realizado, a arriesgar dos ideas que quizás puedan contribuir a retomar un debate cuya necesidad pusieron de relieve los propios interlocutores sociales al negociar el AINC. La primera idea es que la reforma debe permitir lo que la ley hoy no consiente: el que la negociación colectiva pueda ordenarse a sí misma, el que puedan articularse los distintos niveles de negociación repartiendo papeles y cometidos. Si es unánime el diagnóstico sobre la necesidad de superar el modelo de negociación colectiva desestructurado heredado, si venimos repitiendo desde los inicios de la transición que la ordenación y articulación de la negociación colectiva es una de nuestras más graves cuentas pendientes, no parece de recibo que los obstáculos para llevar esta reforma a efecto se residencien en la propia ley destinada a regular y promover la negociación colectiva. El reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva probablemente no llegue a ser pleno mientras la ley cercene a los interlocutores sociales la ca-

pacidad de vertebrar la negociación de la que son protagonistas. La segunda idea es la necesidad de que la ley laboral asuma con plena naturalidad la nueva vertebración territorial del Estado que deriva del Estado de las Autonomías. Quizás la única virtualidad que ha tenido la actual redacción del art. 84.2 del ET ha sido justamente ésta, la de consentir que empiece a visualizarse una realidad laboral autonómica que no sería tolerable sofocar. La conciliación de estos dos elementos debiera ser la base de la reforma futura.

Una reforma que creemos pudiera ser muy simple, limitándose a reformular la relación que entre los arts. 83.2 y 84.2 ET estableció el legislador de 1994. Como ha señalado la jurisprudencia, los acuerdos y convenios interprofesionales negociados sobre la base del art. 83.2 hoy por hoy no pueden enervar las reglas que sobre concurrencia de convenios sienta el art. 84 ET. Pues bien, de lo que se trataría es justamente de eso, de permitir a los interlocutores sociales que negocien sobre la base del art. 83.2 ET, soslayar las limitaciones que para la viabilidad de cualquier proyecto ordenador y/o articulador representa el art. 84. 2 ET en su actual redacción, a tal efecto bastaría, a nuestro entender, con dispositivizar el segundo en favor del primero, esto es, permitir a los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal y autonómico pactar reglas de ordenación y/o estructuración vinculantes para los niveles inferiores. De esta forma, la estructuración de la negociación colectiva se vería obligada a integrar la descentralización territorial como uno de sus elementos clave y ésta última no podría desconocer las pautas establecidas por aquella. El AINC es una muestra palmaria de la sensibilidad y el cuidado con el que los agentes sociales son capaces de abordar un tema tan importante y tan delicado —*ad intra y ad extra*— como el que nos ocupa.

Ni que decir tengo que esta reforma debiera, a nuestro juicio, pactarse con los interlocutores sociales, si conveniente parece que cualquier reforma que afecte al sistema de negociación colectiva venga avalada por el diálogo social, en el caso de las reformas relativas a la estructura de la negociación, tal aval, es un imperativo categórico.

EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ARTICULADA

El presente trabajo constituye el primer análisis completo sobre la negociación colectiva articulada en nuestro país. La obra analiza los convenios sectoriales estatales y su seguimiento en los niveles autonómico y provincial. A la luz de este estudio se arriesgan unas conclusiones generales y se apuntan vías de solución al problema de la estructura negocial en España. Un problema que viene de lejos y que los interlocutores sociales han querido abordar desde la primera hora de la transición política, y al que quizá la propia ley impide dar respuesta.

El estudio ha sido dirigido por el Profesor Pérez de los Cobos, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona y realizado por un equipo de investigadores de la Universidad Autónoma de Barcelona, de la Universidad de las Islas Baleares y de la Universidad de Valencia.

ISBN 84-8417-110-8



9 788484 171102