Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

EMPLEO, CONTRATACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva

NIPO: 790-09-134-X

INFORMES Y ESTUDIOS

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 99 - 1.925

Empleo, Contratación y Negociación Colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 21

Empleo, Contratación y Negociación Colectiva

XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva

Madrid, 4 y 5 de junio de 1998

Edición preparada por

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

NIPO: 201-99-010-9
ISBN: 84-7434-996-6
Depósito legal: M. 11088-1999
Imprime: C+I, S. L.

ÍNDICE

Págs.

PRESENTACIÓN
Juan García Blasco 9

APERTURA DE LAS JORNADAS
Ilmo. Sr. D. Marino Díaz Guerra..... 15
Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales

Primera Ponencia:

EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN: EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA REGULACIÓN DE LAS FIGURAS CONTRACTUALES
Excmo Sr. D. Luis Gil Suárez 21
Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

Segunda Ponencia:

NUEVAS TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA UNIÓN EUROPEA
Dra. D.ª Emilia Casas Baamonde 67
Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense

Tercera Ponencia:

EL TRATAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Dr. D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel 107
Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla

Págs.

Cuarta Ponencia:

EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN: LAS CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO
Dr. D Antonio Ojeda Avilés 129
Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla

Comunicación a la Ponencia:

- LAS CLÁUSULAS DE EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Departamento Confederal de la Mujer de UGT 151

Mesa Redonda:

- EL PAPEL PRESENTE Y FUTURO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN: UNA VALORACION DESDE SUS PARTÍCIPES

Intervenciones:

— ADMINISTRACIÓN LABORAL. *Ilmo. Sr. D. Francisco J. González de Lena Álvarez* 171
— CEOE y CEPYME. *D. Fabián Márquez Sánchez* 177
— CC.OO. *D. Fernando Puig-Samper* 185
— UGT. *D. Antonio Ferrer Sais* 192

Apéndices

I. COMPOSICIÓN DE LA CCNCC Y NORMAS REGULADORAS 201

II. INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA 1997 219

III. SITUACION DEL PROCESO DE SUSTITUCIÓN DE ORDENANZAS 297

IV. MEMORIA 1997 307

PRESENTACIÓN

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

Esta obra recoge las XI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, que tuvieron lugar en junio de 1998. Se dedicaron preferentemente al análisis y reflexión del contenido de la negociación colectiva, centrado en materias que ocupan una atención preferente por parte de los sujetos negociadores de los convenios colectivos. Los grandes bloques que sirvieron de base a las mismas se centraron así en la contratación, en el tiempo de trabajo y en el empleo, a los que se añade una aproximación a las nuevas tendencias de la negociación colectiva en Europa.

En efecto, la reforma legal de 1997 en materia de contratación profundiza en el papel reservado a la negociación colectiva como fuente ordenadora de distintos aspectos materiales y formales de las figuras contractuales contempladas por la Ley. Un análisis y estudio de la función de la autonomía colectiva en este terreno era así conveniente para delimitar y encuadrar el ámbito reservado a la negociación, acompañado todo ello de los criterios jurisprudenciales interpretativos de la regulación dada hasta el momento en los convenios colectivos. Se aprecia así una tendencia, desigual según los sectores y las unidades de negociación, a asumir una función reguladora de algunos contratos, preferentemente de obra o servicio y eventuales, que deparen una mayor seguridad y certeza en su identificación y causalidad, así como en su duración, lo que facilita su concertación a la vez que la resolución de los supuestos litigiosos.

El tiempo de trabajo traduce también, en los momentos actuales, un interés apreciable en la negociación colectiva, de forma que cuestiones tan relevantes como su ordenación y distribución son tratadas por los convenios colectivos como una regulación fundamental de las condiciones de trabajo y empleo del ámbito funcional al que se aplican. En esta materia, la negociación colectiva tiene también por Ley un papel relevante para dar respuesta desde la autonomía de las partes a las necesidades de acomodación y de distribución de la jornada

de trabajo que interesan a los sectores productivos o las empresas. En el propio debate actual sobre la duración de la jornada, la negociación colectiva se muestra como una de las fuentes normativas más importantes para acoger pretensiones e intereses de las partes que acompañan hoy al tratamiento jurídico de esta materia.

En ese mismo contexto, el empleo ha pasado a constituir también uno de los objetivos de los sujetos negociadores de los convenios colectivos y del propio contenido de la negociación. Aunque tímidamente, las distintas manifestaciones de la negociación colectiva incorporan un conjunto variado de cláusulas que tienen por objeto precisamente el empleo en sus distintas manifestaciones, tanto sea para su favorecimiento o mantenimiento, como para su creación a cambio de actuaciones en otros ámbitos o materias reguladas igualmente por el convenio colectivo y de especial interés para la parte empresarial. Aunque el balance sobre el papel de la negociación colectiva en esta materia es más bien escaso, no es menos cierto que se aprecia una tendencia a pactar compromisos de empleo mediante cláusulas efectivas que exigen una política encaminada a la consecución de esos objetivos, dando un paso más en lo que hasta ahora han sido simples recomendaciones o compromisos morales de difícil ejecución.

Por último, una aproximación al contexto en el que se desarrolla o hacia el que se dirige la negociación colectiva en la Unión Europea ha permitido poner de relieve cómo aparecen cuestiones y aspectos novedosos a los que deberán dar respuestas las organizaciones empresariales y sindicales en un futuro muy inmediato. Tomando como punto de partida el excelente trabajo desarrollado por una Comisión de Expertos sobre las relaciones de trabajo en Europa, las reflexiones sobre la negociación colectiva contenidas en ese documento y puestas de manifiesto en la ponencia muestran cambios evidentes, de forma que es la realidad del trabajo o de la actividad productiva como objeto de la relación laboral más que la persona del trabajador la que está ocupando la atención preferente del contenido más novedoso de los convenios y acuerdos colectivos.

Todas estas materias y otras conexas fueron así abordadas por los distintos ponentes, los cuales dedicaron una especial atención al análisis y estudio de sus vertientes desde la autoridad científica, académica o profesional que acompañan, desde tiempo, a su trabajo en el ámbito jurídico de las relaciones laborales. De la misma forma, ha enriquecido esta aportación la Comunicación centrada en el

empleo y la igualdad de oportunidades. El papel que puede desempeñar en el presente y, sobre todo, en el futuro la negociación colectiva sobre algunas de las materias que centraron la atención de las Jornadas fue abordado también por la Administración Laboral y las propias representaciones empresariales y sindicales a través de la Mesa Redonda, cuyas intervenciones se recogen igualmente en este volumen, continuando así con la experiencia incorporada en las Jornadas de 1996 y que contribuye a enriquecer el debate científico con la reflexión y la opinión de los principales protagonistas de la negociación colectiva.

El libro incorpora también, como viene siendo la práctica, la «Memoria de Actividades» de la Comisión Consultiva, así como el «Informe Anual sobre Negociación Colectiva en 1997», elaborado por la Secretaria con la aportación de las representaciones que la integran. Y es en este aspecto de la negociación colectiva donde se pretende por parte de la Comisión proporcionar, más que una referencia descriptiva de la misma, un balance y evolución de sus contenidos que depare un diagnóstico de la situación capaz de suministrar utilidad a sus amplios destinatarios de presente y de futuro. A ello se pretende dar respuesta también con los Estudios e Informes sobre negociación colectiva sectorial que ya han sido realizados por la Comisión y que verán su publicación en breves fechas. Se incluye igualmente una información sobre el proceso sustitutorio de las Ordenanzas Laborales, prácticamente finalizado, cuyo balance material ha sido también realizado por la Comisión con el fin de conocer y valorar el tratamiento dado a las distintas materias contenidas en las Ordenanzas por los instrumentos colectivos que las han sustituido, estudio que será publicado también inmediatamente.

Hay que hacer constar así el interés personal y la aportación colectiva de las representaciones que integran la Comisión Consultiva que, desde siempre, se han volcado en la realización de las Jornadas. Con una trayectoria ya larga constituyen, gracias a ese respaldo y al nivel técnico de sus intervinientes, uno de los foros más importantes para el análisis y estudio de la negociación colectiva en nuestro país.

Debe hacerse extensible igualmente el agradecimiento al Excmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales que inauguró, en días de intensa actividad por parte del Ministro, las Jornadas. También a los ponentes que, como viene siendo habitual, dedicaron el mayor esfuerzo por presentar unas ponencias capaces de interesar y

de hacer reflexionar a todos los asistentes. Y como siempre, a la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que, una vez más, publica esta monografía con la rapidez con que habitualmente lo hace para dar respuesta a la actividad de esta Comisión. El agradecimiento, por otra parte, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que, igualmente, puso a disposición su salón de actos para la celebración de las Jornadas y, en particular, al personal del Ministerio que dedicó su atención y facilitó todos los medios necesarios para su celebración. Por último, el reconocimiento al trabajo y a la ilusión puestas en la realización de estas Jornadas por todas las personas que integran los servicios técnicos y administrativos de la Comisión Consultiva.

Madrid, febrero de 1999

APERTURA DE LAS JORNADAS

Ilmo. Sr. D. MARINO DÍAZ GUERRA
Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales

El Ministro me pide le disculpen por no poder asistir a la apertura de estas XI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a cuyos miembros, a través de su Presidente, agradezco la invitación, y aprovecho la ocasión para felicitarles por estas iniciativas que se vienen repitiendo cada año y que, sin duda, contribuyen de forma clara a convertir el diálogo y la negociación en instrumentos esenciales de la política de empleo.

Los temas que van a ser objeto de estudio en estas Jornadas refuerzan la convicción, cada día más aceptada por todos los que colaboramos en el desarrollo de las relaciones laborales, de que la negociación colectiva día a día va asumiendo mayor capacidad reguladora sobre el mundo de las relaciones de trabajo y empieza a ser el protagonista principal.

La línea marcada hace ya dos años por el Presidente del Gobierno en su discurso de investidura de «potenciar el diálogo como elemento dinamizador de las relaciones laborales» y de «articular los distintos planos de la negociación colectiva», hoy en día es una realidad.

Prueba de ello son los numerosos Acuerdos alcanzados y el clima de diálogo y negociación que se ha institucionalizado entre la Administración y los Interlocutores Sociales.

Todo ello, hemos de reconocerlo, está teniendo unos efectos muy positivos en el mercado de trabajo y en el conjunto de la sociedad.

Este talante de trasladar a la negociación colectiva aquellos aspectos de las relaciones de trabajo con amplia repercusión social, se está viendo reflejado en los últimos Acuerdos, incluso en temas como el tiempo de trabajo, y el trabajo a tiempo parcial, tema este

último que ha sido objeto de un Acuerdo Europeo entre los interlocutores sociales y cuya Directiva se halla pendiente de su incorporación a nuestro ordenamiento interno.

La reordenación del tiempo de trabajo, incluida su duración, es deseo del Gobierno y, en concreto, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se determine en el ámbito de la negociación colectiva.

En esta ardua misión en la que estamos todos implicados, ustedes, como equipo de expertos cualificados, tienen un importante papel a desarrollar y es precisamente, en foros como éste, en donde fructifican experiencias y análisis que pueden transformar, a medio plazo, la ordenación de las futuras relaciones laborales, en un marco de diálogo social permanente que pueda traducirse en acuerdos y consensos duraderos.

Hace tan sólo unas horas, en la reunión que nuestro Ministro mantuvo con los Agentes Sociales, ha vuelto a relanzar esta idea del diálogo y la negociación y, en palabras del propio Ministro, el hecho de dialogar por dialogar, ya es positivo.

Comprometámonos, pues, a potenciar la negociación colectiva, a favorecer su mejor articulación y mayor capacidad de adaptación al momento presente, a reconsiderar los pros y los contras de la regulación vigente para posteriormente hacer las modificaciones precisas, profundizando en las posibilidades que encierra el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva del pasado año que nos brindaron los agentes sociales.

La integración en la Unión Europea y más aún en la Unión Económica y Monetaria se apoya cada vez más en un consenso social, sobre todo en este campo de la negociación colectiva y de las relaciones de trabajo, constituyéndose, día a día, como una realidad en Europa. Realidad por otra parte en constante evolución al ritmo impuesto por los programas comunitarios y, especialmente, por las intensas transformaciones en los modos de producir y organizar el trabajo.

Quiero desearles que estas Jornadas sirvan para profundizar sobre los diferentes puntos de vista que se presentan, que se intensifiquen los intercambios de experiencias sobre los temas objeto de debate y que todo ello nos lleve a unas nuevas relaciones de trabajo donde se acentúe la colaboración, el diálogo y la autonomía de la negociación colectiva.

Por último, sólo me resta ofrecerles mi estrecha colaboración, desde donde espero poder contribuir a mantener un sistema de diálogo y negociación abierto y permanente.

Mucho éxito y muchas gracias.

Primera Ponencia

EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN: EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA REGULACIÓN DE LAS FIGURAS CONTRACTUALES

LUIS GIL SUÁREZ

Presidente de la Sala de lo Social
del Tribunal Supremo

SUMARIO

1. LAS RELACIONES ENTRE LA LEY Y EL CONVENIO COLECTIVO.—1.1. Normas reguladoras. Primacía de la Ley. 1.2. Diferentes tipos de relaciones entre la ley y el convenio colectivo. 1.2.1. Relaciones de suplementariedad. 1.2.2. Relaciones de complementariedad. 1.2.3. Relaciones de supletoriedad.—2. LEY Y CONVENIO EN LA REGULACIÓN DE LAS MODALIDADES TEMPORALES DE CONTRATACIÓN.—3. PROBLEMAS O CUESTIONES GENERALES. 3.1. Mantenimiento de la causalidad de la contratación temporal. 3.2. El Convenio Colectivo.—4. EL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO. 4.2. La reforma de la Ley 11/1994. 4.3. La reforma de 1997.—5. EL CONTRATO EVENTUAL. 5.2. Duración. Regla general. 5.3. Duración establecida en Convenio Colectivo.—6. LOS CONTRATOS FORMATIVOS. 6.1. Contrato de trabajo en prácticas. 6.1.1. Duración. 6.1.2. Período de prueba. 6.1.3. Retribución. 6.1.4. Puestos, grupos o categorías. 6.2. Contrato de trabajo para la formación. 6.2.1. Duración. 6.2.2. Puestos de trabajo. 6.2.3. Número máximo de contratos. 6.2.4. Retribución. 6.2.5. Tiempo de formación teórica.

A partir de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, n.º 16/76 (art. 15), en nuestro Derecho ha venido prevaleciendo el criterio de que la determinación de las distintas modalidades de contratos de trabajo que podían concertarse, en especial las modalidades de contratos de carácter temporal, así como la regulación de los elementos definidores de tales modalidades, solamente se efectuase en virtud de disposiciones legales; quedando en esta clase de materias un margen muy estrecho de posibilidades de actuación al Convenio colectivo. La Ley 11/1994, de 19 de mayo, primero, y más recientemente el Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo (hoy la Ley 63/1997, de 26 de diciembre) han abierto el campo de acción del Convenio Colectivo en lo que concierne a las modalidades de contratación temporal, si bien manteniendo, a pesar de esa apertura, la primacía de la ley en la regulación de las mismas.

Sin duda se trata de un área, la comentada, en donde entran o pueden entrar en conexión las normas estatales y los convenios colectivos; de ahí que sea conveniente iniciar esta exposición haciendo una breve referencia a las relaciones o conexiones que pueden darse entre la ley y el convenio colectivo.

1. LAS RELACIONES ENTRE LA LEY Y EL CONVENIO COLECTIVO

1.1. Normas reguladoras. Primacía de la Ley

De lo que dispone la Constitución Española se desprende que la Ley es la fuente del derecho principal y dominante en nuestro ordenamiento jurídico. Así el art. 9.3 garantiza el principio de legalidad y la jerarquía normativa; y así se deduce de lo que se ordena en los arts. 81 y siguientes, y 103.1; prescribiendo el art. 149.1, regla 7.ª,

que la legislación laboral es de la competencia exclusiva del Estado. No debe olvidarse que como dice Blasco Segura, es la ley en definitiva «el modo con que el Estado hace patente su voluntad normativa general».

Pero la Constitución no se olvida de la negociación colectiva, de la autonomía colectiva en el área del Derecho del Trabajo, y en su art. 37.1 establece que «la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios».

A la vista de estas disposiciones, la doctrina habla de una regulación compartida de la materia laboral entre la ley y el Convenio Colectivo, especificando que «no existe en la Constitución ni en ninguna otra norma una delimitación formal de campos de actuación de ambas fuentes» (Blasco Segura).

De todos modos, es evidente que el art. 85.1 del ET somete las disposiciones de los Convenios Colectivos al «respeto a las leyes». Norma ésta que ha sido interpretada en el sentido de que todo convenio colectivo se tiene que someter a las normas legales de derecho necesario. Así la sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985, de 30 de abril, precisa que «el convenio colectivo debe respetar el derecho necesario establecido» por la Ley: la STC 177/1988, de 10 de octubre, indica que «el convenio, en cuanto norma, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico»; sujeción jerárquica que la sentencia 210/1990, de 20 de diciembre, basa en el art. 3.3 del ET y conecta con el art. 9.3 de la Constitución, explicando la sentencia 145/1991, de 1 de julio que «el derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 37.1 de la Constitución no implica en modo alguno que los Convenios Colectivos no estén sujetos a las reglas de la jerarquía normativa; la ley ocupa una superior posición en ella, de la que deriva la precisión de respeto y sujeción por aquéllos a lo dispuesto con carácter necesario en la ley —y genéricamente por las normas de mayor rango jerárquico—, cuyo mandato representa y tiene directa conexión con la voluntad popular».

Ahora bien, sin que sea posible discutir esta primacía de la ley, como de forma reiterada y constante ha venido proclamando la doctrina constitucional y la jurisprudencia, sin embargo sí debe ser matizada y modalizada. Blasco Segura afirma que «decir sin más que los pactos colectivos están sujetos a las reglas generales de la jerarquía normativa es afirmación que debe aceptarse matizadamente, condicionadamente, bajo riesgo de que fenezca la autonomía de la nego-

ciación». Y Durán López considera que la citada doctrina del Tribunal Constitucional (lo cual lógicamente también es extensible a la jurisprudencia del TS) «debe ser sometida a crítica por su rotundidad y ausencia de matices».

A la vista de estas consideraciones, en una primera aproximación a las conexiones existentes entre ley y convenio colectivo, se pueden sentar las siguientes puntualizaciones:

a) La ley fija los requisitos que han de reunir los negociadores para estar legitimados para intervenir en la negociación (art. 87 del ET), y las condiciones que han de concurrir en la comisión negociadora para quedar válidamente constituída (art. 88).

b) La ley también determina el procedimiento a seguir en la elaboración del convenio (art. 89) y los requisitos necesarios para su obligatoriedad y vigencia, como son la forma escrita, registro y depósito públicos, publicación oficial (art. 90).

c) Las disposiciones que el convenio establezca han de respetar las normas legales de derecho necesario.

d) Así mismo, la ley (art. 86.3 del ET) dispone la continuidad de la vigencia de las cláusulas normativas del convenio, después de denunciado éste y hasta que no se consiga pactar el nuevo convenio.

e) Pero en el plano de las relaciones ley-convenio colectivo no se debe olvidar además que, así como la ley laboral es una norma general aplicable, en principio, a todas las empresas y trabajadores existentes en nuestro país, en cambio, el convenio colectivo es normalmente una norma particularizada, en cuanto que su ámbito se concreta a una empresa o a un sector industrial, y en este caso puede o bien extenderse a todo el sector dentro del territorio español, o reducir su marco al de una comunidad autónoma o de una provincia. Como dice la sentencia del TC 151/1994, de 23 de mayo, «la autonomía colectiva ocupa un lugar preferente en la ordenación sectorial de las condiciones de Trabajo», y la sentencia 177/1988, de 10 de octubre, dijo que el convenio es por definición una norma sectorial. Así Palomo Balda manifiesta que «la autonomía colectiva encuentra su espacio de actuación en la regulación de las condiciones de trabajo de grupos determinados de empresarios y trabajadores».

Ahora bien, el que la ley tenga un alcance general no supone, en modo alguno, que toda disposición legal obligue y limite la autonomía colectiva: esta limitación o acatamiento sólo se refiere a las disposiciones legales de derecho necesario.

1.2. Diferentes tipos de relaciones entre la ley y el convenio colectivo

Como se desprende de todo cuanto se ha venido exponiendo, la primacía de la ley no supone que exista una delimitación predeterminada de las esferas de actuación de una y otra fuente, ni tampoco puede afirmarse que exista una recíproca exclusión de campos, de modo que donde la ley se pronuncia no puede hacerlo el convenio colectivo o viceversa.

Por ello, la doctrina habla de que estas dos fuentes tienen una competencia reguladora «compartida y concurrente» (Rodríguez Piñero y Palomo Balda). Y esta concurrencia o confluencia de la ley y el convenio colectivo en numerosos espacios y estancias del Derecho del Trabajo determina los diferentes tipos de relaciones que entre los mismos pueden darse. Tipos que fueron elaborados por Martín Valverde, y desarrollados luego por García Perrote, siendo hoy en día asumidos por la generalidad de los actores.

Exponemos seguidamente los tipos básicos de estas relaciones.

1.2.1. Relaciones de suplementariedad

La ley establece un límite, generalmente mínimo, que necesariamente se ha de respetar; el convenio colectivo puede mejorar o superar ese límite, pero no puede reducirlo, es decir no puede establecer unas condiciones de trabajo inferiores al tope legal. El convenio se configura aquí como un suplemento de mejora de la ley; ésta se estructura, por tanto, como un mínimo de derecho necesario.

Este tipo responde a los criterios tradicionales de las relaciones entre ley y convenio; según los que el convenio tenía como fin el mejorar las condiciones laborales establecidas por la ley.

Son materias en las que se pone de manifiesto esta situación las referentes al importe del salario mínimo interprofesional, el tiempo de descanso semanal, el tiempo de descanso entre dos jornadas; y otros muchos supuestos análogos.

Pero la garantía comentada puede consistir también, en un límite máximo, no en un mínimo. Así la duración de la jornada semanal de trabajo.

Como dice Palomo Balda, «la configuración de la norma legal como mínimo de derecho necesario se encuentra plenamente justifi-

cada en la perspectiva de la exigencia constitucional de la intervención del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo».

1.2.2. Relaciones de complementariedad

La ley establece las pautas de carácter general por las que se ha de regular una determinada materia, siendo el convenio colectivo el que precisa y completa tal regulación.

Como explica González Ortega, en esta clase de relaciones la ley renuncia a establecer por sí misma una relación completa sobre una determinada materia, limitándose a fijar las bases esenciales de esa regulación, y deja a la negociación colectiva que la complete y ultime. El medio o instrumento por el que se hace realidad esta relación de complementariedad es la remisión o reenvío que la ley hace al Convenio. De esta forma, éste completa o complementa una norma estatal que, en sí misma, es incompleta. Vgr. el importe de las gratificaciones extraordinarias cuya determinación se ha de hacer por convenio colectivo, por la remisión dispuesta por el art. 31 del ET; la duración de la jornada de trabajo (art. 34.1), si bien con el límite máximo de las 40 horas por semana; el plazo de preaviso en los casos de dimisión del trabajador (art. 49.4 del ET). Se puede afirmar que en este tipo de relaciones la ley abre espacios a la negociación colectiva.

1.2.3. Relaciones de supletoriedad

En estos casos la ley se declara a sí misma como supletoria; es decir, la ley fija el contenido de la regulación, pero sólo con carácter supletorio, para el caso de que el convenio no disponga otra regulación distinta; lo que significa que se ha de atender en primer lugar a lo que ordene el Convenio, el cual en estos supuestos prevalece sobre la ley, puesto que ésta sólo se aplicará si aquél no contiene disposición alguna en esa materia.

Por tanto la ley, en estos casos, tiene carácter dispositivo, en lo que se refiere a la negociación colectiva. El convenio tiene plena libertad para disponer sobre los puntos a que estas relaciones alcanzan, del modo que los negociadores del mismo estimen conveniente; incluso puede no dictar el convenio ninguna regla en relación a los mismos, siendo esta ausencia de regulación convencional la que da paso a la aplicación de la norma legal. Como dice Blasco Segura «es en la relación de supletoriedad donde la autonomía colectiva negocial

actúa con menores sujeciones legales y sus posibilidades reguladoras y ordenadoras son más amplias».

Al tener en estos casos la ley carácter dispositivo, introduce en la regulación un importante grado de flexibilidad, al contrario de lo que acontece con las normas legales imperativas. Pero debe destacarse que ese carácter dispositivo de la ley se refiere sólo, normalmente, a la negociación colectiva, no siendo predicable en cambio en lo que respecta a la contratación individual.

1.2.4. Relaciones de exclusión

Blasco Segura alude también a este tipo de relaciones, que son las que se dan en equellas materias que sólo pueden regular por ley, sin que la negociación pueda entrar a regularlas. Este autor habla de «la impenetrabilidad de la pactación colectiva en terreno que le está vedado en razón a la existencia y necesidad de protección de intereses generales y superiores a los representados por las partes negociadoras».

Piénsese por ejemplo en las normas procesales, o en las reguladoras de la Seguridad Social; materias a las que no puede alcanzar la negociación colectiva, pues su carácter de derecho necesario y de orden público las convierte en innegociables. Sólo el legislador puede disponer su tratamiento normativo.

Alonso Olea en este sentido cita como supuestos que ningún convenio colectivo puede válidamente imponer: el establecimiento de una relación laboral para toda la vida del trabajador; permitir que el empresario extinguiese el contrato de trabajo sin existir causa justificativa alguna y sin abono de ninguna indemnización, etc.

2. LEY Y CONVENIO EN LA REGULACIÓN DE LAS MODALIDADES TEMPORALES DE CONTRATACIÓN

2.1. Ya se dijo al comienzo de este trabajo que en el Derecho de Trabajo español, sobre todo a partir del Estatuto de los Trabajadores, las modalidades de contratos temporales que podían llevarse a cabo eran tan sólo las que la ley permitía. Pero a partir de la reforma de 1994, se efectuaron ciertos cambios que, sin ser radicales ni extremados, sí establecieron una mayor presencia del convenio colectivo en la regulación de esta materia; y la reforma de 1997 reforzó e incrementó esta presencia.

2.2. En la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se explica con claridad esa ampliación de las facultades de la negociación colectiva, como ponen de manifiesto las siguientes frases de la misma:

«De acuerdo con estas ideas, la reforma del Estatuto se mueve en una doble dirección: potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral.»

«El objetivo de adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales tiene su primer exponente en la regulación de los mecanismos de ingreso en la empresa y, dentro de ello, en la regulación de las modalidades de contratación. Adaptabilidad que, en este contexto, no significa renunciar a la causalidad de la contratación temporal ni comprometer la protección de los derechos de los trabajadores, sino arbitrar aquellas fórmulas de contratación que se adecuen más exactamente a las reales necesidades de las empresas y de los individuos. No parece posible, sin embargo, pretender abarcar desde la Ley, con fórmulas cerradas y predeterminadas, el complejo entramado de realidades diferenciadas de sectores y actividades. Por ello, junto a la formulación de las definiciones legales, resulta preciso otorgar a la negociación colectiva un papel de modalización y adecuación de los esquemas legales a las necesidades y especificidades de los sectores.»

«El segundo gran hilo conductor de la reforma es el relativo a la potenciación de la negociación colectiva y la mejora de sus contenidos.»

«Así, nuevas facultades para la negociación colectiva, susceptibles de enriquecer sus contenidos muy por encima de lo hasta ahora conocido, se reflejan en los artículos 14, 15, 16, 22, 23, 25, 26, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 51. En todos ellos la ley regula principios susceptibles de ser desarrollados o, incluso, modificados (allí donde la ley no considera necesaria su configuración como mínimos) a través de la negociación de las partes en las empresas y en los sectores.»

Y siguiendo los criterios que se recogen en la citada Exposición de Motivos, esta Ley 11/1994 amplió el campo de acción de la negociación colectiva en cuanto a la regulación de los contratos para

obra o servicio determinados, los eventuales, los formativos (contrato en formación y el entonces llamado de aprendizaje) y en cuanto a los trabajadores fijos discontinuos, desde entonces encuadrados en el contrato a tiempo parcial.

2.3. La Exposición de Motivos del RD Ley 8/1997, de 16 de mayo, abunda en los referidos criterios al decir: «También se otorga un mayor protagonismo a la negociacoón colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales...». Frase ésta que, como no podía ser menos, también se reproduce en la Exposición de Motivos de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Y en el texto de estas leyes se regula de nuevo la incidencia del convenio colectivo sobre los contratos formativos, el contrato a tiempo parcial (sobre todo el fijo discontinuo), el contrato para obra o servicio determinado y el contrato eventual.

3. PROBLEMAS O CUESTIONES GENERALES

El reconocimiento de determinadas facultades a los convenios colectivos en materia de modalidades de contratación suscita, sin duda, una serie de cuestiones o problemas de carácter general, que es conveniente examinar antes de estudiar cada una de las figuras contractuales.

3.1. Mantenimiento de la causalidad de la contratación temporal

A la vista de las modificaciones que las reformas de 1994 y 1997 han introducido en relación con la contratación temporal y la ampliación del radio de acción de los convenios colectivos en esta materia cabe preguntarse si hoy en día estos convenios pueden establecer nuevos tipos de contratos laborales de carácter temporal, o si, por el contrario, sigue siendo la ley la única que puede disponer las diferentes clases válidas de tales contratos; pudiendo tan sólo la negociación colectiva añadir algún elemento especial, detalle o matiz a la regulación legal de los mismos, pero sin poder crear nuevas figuras ni regular las reconocidas por la ley de forma totalmente diferente a como ésta las estructura y reglamenta.

3.1.1. De la lectura de la nueva normativa parece claro que la negociación colectiva, a pesar del aumento de su radio de acción, tal

como venimos aludiendo, no tiene unas facultades tan amplias; no puede crear al arbitrio nuevas figuras contractuales temporales; ni alterar de modo manifiesto la naturaleza de las que la ley admite.

3.1.2. Sin embargo podrían conducir a una solución opuesta a la que se acaba de expresar, las consideraciones siguientes:

A) El art. 15.1 del ET en su redacción originaria disponía: «el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido». Era éste, sin duda un precepto de indiscutible importancia, pues constituía, dentro del articulado del ET, la expresión máxima del fundamental principio de estabilidad en el empleo, principio cuya trascendencia en el ámbito del Derecho del Trabajo es indiscutible. Pues bien, la nueva redacción del art. 15 ya no alude a la presunción de fijeza de la relación laboral que antes proclamaba sin ambages este precepto.

Inquieta y sorprende este cambio. Lo más lógico es entender que no se ha pretendido erradicar del ordenamiento jurídico español la mencionada presunción de fijeza, pero es obvio que la modificación comentada da pie a que pueda mantenerse y propugnarse la supresión de la misma. Razones para ello no faltan, puesto que:

a) Si antes existía una declaración expresa que proclamaba la presunción de fijeza y ahora se ha eliminado tal declaración, no es ilógico sostener que se ha querido prescindir de la misma.

b) Pero es que además el número 1 del art. 15 del nuevo ET manifiesta que «podrán concertarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos...». Nótese que se utiliza el verbo «podrán», pero no se limita ni recorta tal posibilidad hablando de que «únicamente podrán», «tan sólo se podrá» o utilizando otra expresión similar; con lo que no sería totalmente descabellado estimar que se admiten otras formas de contratos aparte de las que se recogen en este precepto.

c) Y ello con mayor razón cuando el art. 49.2 del ET dispone que «el contrato de trabajo se extinguirá ... por las causas consignadas válidamente en el contrato».

Uniendo todos estos datos, no sería muy absurdo concluir que en nuestro Derecho se admiten los contratos de trabajo temporales, siempre que tal temporalidad se fije o convenga en el correspondiente pacto, pero sin necesidad de que la causa de la misma tenga que coincidir específicamente con las que la Ley fija previamente de

forma tasada; de modo que sería la voluntad concorde y libre de las partes la que bastaría para la válida constitución de contratos laborales por tiempo determinado.

B) Si a lo que se acaba de consignar se añade la potenciación de la negociación colectiva en estas materias, podría sostenerse con cierta lógica que conforme a las nuevas disposiciones los convenios colectivos pueden establecer nuevos tipos de contratos laborales temporales, así como estructurar los que la ley establece de modo muy distinto a las previsiones de la ley.

3.1.3. Sin embargo, en mi opinión, no pueden aceptarse, en modo alguno, estos criterios. Me baso para ello en las siguientes razones:

A) Los nuevos textos de los arts. 15, 11 y 12 del ET, tanto en la reforma de 1994 como en la de 1997, en ningún momento otorgan a la negociación colectiva tan amplias competencias, ni les reconocen tan extensas facultades. En estos textos sigue siendo la ley la que determina y define las diferentes modalidades contractuales de carácter temporal; a los convenios colectivos les otorgan la posibilidad de perfilar y aclarar ciertos puntos o delimitar ciertos aspectos o extremos, pero no otras funciones de mayor fuste.

Es claro, por consiguiente, que en ninguna de las nuevas disposiciones legales (ni en la Ley 11/1994 ni en la Ley 63/1997) aparece la más mínima base para poder sostener que los convenios colectivos pueden crear nuevas figuras de contratos temporales, ni alterar la naturaleza de las que la ley actualmente admite.

B) No parece que ésta sea la intención del legislador al redactar la reforma que comentamos, pues en el epígrafe 3 de la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994 se dice explícitamente que la reforma «no significa renuncia a la causalidad de la contratación temporal». Pero el propio texto legal no expresa nítidamente lo que se afirma en la Exposición de Motivos.

Por todo esto no puede considerarse, en nuestra opinión, que sea un acierto haber eliminado la declaración expresa de la presunción dicha. Creo que esta eliminación abre un portillo, o cuando menos una grieta importante, en la vigencia del principio de estabilidad en el empleo en el ordenamiento jurídico español.

A pesar de todo, se debe seguir entendiendo que, aun sin proclamación expresa, sigue vigente la presunción de fijeza mencionada.

En primer lugar, porque así se desprende de lo que se dice en la comentada Exposición de Motivos. Además es totalmente correcto interpretar el art. 15.1 del ET en el sentido de que cuando dice que «podrán celebrase contratos de duración determinada» en los supuestos que a continuación relaciona, estos supuestos son los únicos en los que la ley admite tal temporalidad, es decir, estos supuestos constituyen las únicas causas válidas de temporalidad; y que fuera de tales casos los contratos han de ser indefinidos. Cabe pensar asimismo que tanto los Tribunales laborales como la doctrina laboralista de este país, cuya sensibilidad en favor del principio de estabilidad en el empleo es proverbial, difícilmente interpretarán el nuevo art. 15.1 en sentido contrario a la comentada presunción de fijeza.

C) La doctrina, prácticamente de forma unánime, sostiene esta posición restrictiva, esto es, estima que la negociación colectiva no tiene esas facultades tan amplias.

López Gandía precisa que el convenio colectivo «no puede disponer del propio concepto de causalidad ni del elenco de las modalidades de contratación existentes, no pudiendo por su cuenta resucitar el viejo contrato de fomento del empleo, ni crear nuevos contratos temporales no previstos en el art. 15 ET».

Rodríguez Sañudo manifiesta: «La nueva regulación flexibilizadora de las modalidades temporales del contrato no ha hecho desaparecer el principio de causalidad que se encontraba ya consagrado en la ley y que ahora se mantiene»; y añade que los contratos de duración determinada «solamente pueden ser utilizados en los casos previstos expresamente (en la ley), con lo que se mantiene esa relación de causalidad entre la naturaleza temporal del trabajo objeto del contrato y la limitación temporal de este último».

3.2. El Convenio Colectivo

Como se viene diciendo, las recientes reformas laborales han ampliado en buena medida las posibilidades de los convenios colectivos en materia de contratación temporal; facultando a los mismos para dictar determinadas pautas o reglas en relación con los contratos para obra o servicio determinados, los contratos eventuales, los contratos en prácticas y los contratos para la formación.

Pero ¿a qué clase de convenios se refieren las nuevas disposiciones legales? ¿Se refieren sólo a los convenios estatutarios o pro-

pios o se refieren también a los convenios extraestatutarios o impropios?

Las citadas normas, tanto de la Ley 11/1994 como del RD Ley 8/1997 (ahora Ley 63/97), sólo hablan de «convenios colectivos», sin añadir ninguna precisión más. Esto podría llevarnos a pensar que vale a estos efectos cualquier clase de convenio. No me parece acertada esta postura. Creo, por el contrario, que los convenios a los que aluden tales disposiciones son los estatutarios o propios, habida cuenta que:

a) En nuestro derecho, el convenio colectivo por excelencia es el regular o estatutario, que regula el ET en sus arts. 82 y ss.; por lo que lo lógico es estimar que la nueva normativa sólo tiene en cuenta, a los efectos que comentamos, a tal convenio.

b) El convenio estatutario es el único que tiene eficacia frente a todos, *erga omnes*. Por ello, teniendo en cuenta la especificidad y especial relevancia de las materias relativas a la contratación temporal, parece lógico entender que las reglas o pautas que con respecto a ella se fijen por la negociación colectiva, tengan fuerza vinculante frente a todos los trabajadores de la empresa o del sector a que se extienda el Convenio Colectivo. No es razonable establecer criterios diferentes para la misma contratación temporal entre los trabajadores de una misma empresa o sector; y eso es lo que sucedería si se admite el convenio extraestatutario a estos efectos. Así, por ejemplo, resultaría que dentro de una misma empresa se podría contratar para obra o servicio determinado a un trabajador que se encontrase en una determinada situación; y en cambio no se podría contratar a otro trabajador en igual situación, por no estar vinculado al sindicato que suscribió el convenio. De igual modo, el contrato eventual podría o no tener una duración mayor de la que la ley previene, según la pertenencia o no del trabajador al sindicato firmante del convenio.

c) Es más, de admitirse, a los fines que se comentan, los convenios irregulares o impropios, los empresarios tendrían que instar a los trabajadores, antes de suscribir el correspondiente contrato temporal, a fin de que les informasen sobre su pertenencia o no al sindicato firmante del Convenio. Y si el trabajador se niega a contestar, parece que no cabe poner reparo a la conducta de empresario que se niega a contratar por tal causa, pues la eficacia y validez de ese contrato temporal depende de ese encuadramiento sindical; pero todo ésto no resulta muy acomodado a lo que se dispone en los arts. 7, 14, 16.2 y 28 de la Constitución, y 17.1 del ET. Y menos aún lo

parece, si el trabajador comunica al empresario que está afiliado a un sindicato que no es el que firmó el convenio, y por tal causa éste no le contrata.

d) Las situaciones que se crearían de admitirse los convenios estraestatutarios a estos efectos, prácticamente serían similares a las que se producen con las llamadas cláusulas de seguridad o de garantía sindical, puesto que, se trataría de una modalidad particular de la cláusula denominada *closed shop*, si bien referida de forma exclusiva a la contratación temporal, pues sólo se podría llevar a cabo el específico contrato pretendido, si el trabajador estaba encuadrado en el sindicato firmante del Convenio. Y tales cláusulas son de dudosa validez en nuestro país, en cuanto puede entenderse que vulneran la libertad sindical negativa (el derecho a no pertenecer a un sindicato), en base a lo establecido en los arts. 14 y 28.1 de la Constitución, 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y 2.1.b) y 12 de la LOLS.

3.3. Imposición de topes porcentuales a la contratación temporal, en función del número de trabajadores fijos de la empresa

Las nuevas normas permiten expresamente que en los convenios colectivos se limite el número de los contratos eventuales que se pueden concertar en un momento dado en una empresa, en función del número de trabajadores fijos que hay en ella, estableciendo aquel límite en razón a un determinado porcentaje de este número. Y lo mismo sucede en el contrato para la formación en virtud de lo que dispone el art. 11.2.b) del ET, redactado conforme a lo que dispone la Ley 63/1997.

Incluso puede suceder, aunque la ley no lo prevea, que en convenio colectivo se impusiese un tope similar en relación a los contratos por obra determinada, los contratos en prácticas, o también, ¿por qué no?, con respecto a los trabajadores fijos discontinuos. Y no se aprecia que este tipo de disposiciones convencionales vulneren normas legales de derecho necesario, por lo que lo lógico es considerarlas válidas y eficaces.

Este tipo de limitaciones plantea diversos e interesantes problemas, los cuales han sido estudiados con perspicacia por Martínez Girón. Este profesor estudió los Convenios Colectivos concertados en España en el segundo semestre de 1997, a fin de examinar las disposiciones que algunos de ellos establecieron en orden a la fijación

de los topes de contratación comentados. Entre los distintos convenios colectivos estudiados y mencionados por Martínez Girón, creo interesante destacar los siguientes:

— El Convenio Colectivo Interprovincial para el sector de curtidos, correas, cueros industriales y curtición de pieles para peletería, publicado en el BOE de 2-10-97, en cuyo art. 59.b)4 se dispone que «el personal de temporada no podrá exceder del 10%» del personal fijo.

— El Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de hospitalización y asistencia, de la provincia de Las Palmas de Gran Canaria (BOP de 5-11-97), en cuyo art. 24 se prescribe que «todas las empresas afectadas por este convenio no podrán excederse del 20% de contratación temporal...».

— El Convenio Colectivo Interprovincial de Enseñanza Privada, publicado en el BOE de 8-10-97, en el que se establece que «el personal con contrato temporal como medida de fomento de empleo, en prácticas y para la formación, lanzamiento de nueva actividad y aprendizaje, no superará el 25 % de la plantilla» (art. 16).

— El Convenio Colectivo de Transporte de viajeros por carretera, de la provincia de Cádiz (BOP de 13-11-97), que estatuye que «ninguna empresa podrá tener personal temporal en número superior al 50% de la plantilla» (art. 11).

Obviamente, otros muchos convenios colectivos publicados en el semestre antes citado contienen normas en las que se fijan topes para la contratación temporal pero hemos hecho mención a los cuatro convenios anteriores como exponente de esta clase especial de disposiciones convencionales.

Como se ha indicado, el establecimiento de este tipo de topes a la contratación temporal, puede plantear diversas cuestiones y problemas; de ellos, se destacan los que examinamos en los párrafos que siguen.

3.3.1. Puede suceder que en alguno de los convenios colectivos citados, en los que se señalan topes a la contratación temporal, o en cualquier otro que contenga un precepto similar, una empresa infrinja el mandato establecido en esos preceptos y contrate un número de trabajadores temporales superior al establecido en la disposición convencional, con lo que la contratación temporal en esa empresa

sobrepase el tope del convenio. ¿Qué es lo que sucede en tales casos? Las soluciones que pueden seguirse en este supuesto son diversas. Una de las posiciones que pueden adoptarse es considerar que una vez cubierto el cupo de contratos temporales (de la clase que sea) establecido en el convenio, todos los que se pacten posteriormente como contratos temporales no pueden ser calificados como tales, sino que se ha de entender que son contratos indefinidos. Ahora bien, si se acepta esta tesis, puede suceder que la superación del tope indicado se produzca al mismo tiempo por varios trabajadores a la vez, de los que algunos podrían estar dentro del tope y otros no; con lo que no sería fácil dilucidar cuáles de ellos son los que quedan dentro del límite y son temporales, y cuáles quedan fuera del mismo y son indefinidos.

Martínez Girón no comparte el criterio que se acaba de exponer, pues para la solución de esta problemática tiene en cuenta una vieja doctrina que mantuvo el Tribunal Supremo en relación con los contratos temporales para fomento del empleo, que regularon los RRDD 1363/1981 de 3 de junio, 1445/1982 de 25 de junio y 3887/1982 de 29 de diciembre. Todos estos Decretos dispusieron que los contratos para fomento del empleo no podían superar un determinado porcentaje de la plantilla de la empresa. Pues bien, el Tribunal Supremo en numerosas sentencias (cito ahora, como ejemplo, las de 15 de enero, 25 de marzo, 7 de mayo, 21 de octubre y 17 de diciembre de 1987, y 30 de enero, 23 de mayo, 23 de mayo y 31 de mayo de 1988) examinó distintos casos en que se sobrepasó el límite indicado, llegando a la siguiente doctrina: «la transformación de los contratos temporales suscritos en otros de duración indefinida ... ciertamente no se produce cuando la infracción denunciada es exclusivamente la de superar la limitación porcentual prevista» en el correspondiente Decreto; tal incumplimiento «podría constituir una infracción administrativa, pero sin repercusión en la naturaleza y modalidad del contrato de trabajo», y sin que «tampoco tal vulneración constituya por sí misma un fraude de ley». Martínez Girón entiende que los criterios base de esta doctrina jurisprudencial son también aplicables a los supuestos que ahora estamos tratando; por ello estima que si se sobrepasa el límite de contratación temporal marcado en el convenio colectivo, los contratos temporales que lo superan no pierden tal condición ni se convierten en indefinidos; tal supuesto sólo constituye una infracción que puede ser sancionada por la Autoridad laboral, pero que no altera la naturaleza y carácter del contrato. Conviene recordar que estos criterios han sido también asumidos por la recien-

te sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 1997, si bien refiriéndose al RD 1445/1982 antes citado.

3.3.2. Algún Convenio, en relación a los topes que se comentan, ha marcado un plazo de tiempo para que las empresas incluidas en su ámbito adapten su plantilla a los referidos topes. Así el Convenio Colectivo del Comercio de ganadería de Navarra, publicado en el BON de 7-11-97, se concede a tal efecto un plazo de tres meses; y el Convenio Colectivo Interprovincial de Enseñanza Privada (BOE de 8-10-97) fija para la mencionada adecuación de plantilla todo el período de su vigencia. Pero ¿qué sucede cuando no se respeta el plazo, y vencido éste la contratación temporal en la empresa sigue excediendo del límite? Martínez Girón estima, que, como en el supuesto anterior, nos encontramos tan sólo ante una infracción del empresario, encuadrable en el art. 95.6 del ET y sancionable con arreglo al art. 97 del mismo cuerpo legal y el art. 37.3. de la Ley 8/1988, de 7 de abril. Así pues, según el parecer del citado autor, tampoco la situación comentada incide sobre la condición de los contratos; no existe base, por tanto, para reputarlos indefinidos.

4. EL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

4.1. La primitiva redacción del art. 15.1.a) sólo especificaba que se podían celebrar contratos de duración determinada «cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados».

Fue el art. 2.1. del RD 2104/84, de 21 de noviembre el que se preocupó de fijar unos criterios que sirviesen de guía a la hora de determinar en qué consistía esa obra o servicio determinado. Pues, precisamente uno de los problemas más difíciles y espinosos que plantea esta clase especial de contratos temporales es la exacta delimitación del concepto de «obra o servicio determinado». Tal delimitación es de gran importancia, dado que sin obra o servicio determinado no puede existir este contrato temporal. Hay muchos casos, sin duda, en que la especificación de dicho concepto no ofrece dificultad alguna. Esto suele suceder en relación con las obras, como por ejemplo la construcción de un edificio, de una carretera, de una presa, etc. Pero en otros muchos casos tal cuestión no es tan sencilla, como acontece en muchas ocasiones cuando se trata de servicios. Por

ello, pretendiendo arrojar algo de luz en esta espinosa materia, el citado art. 2.1 del RD 2104/84, de 21 de noviembre, dispuso que: «estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta».

De lo que se afirmaba en este precepto se desprendía que los dos factores esenciales que integran el concepto examinado, son los dos siguientes:

a) Autonomía y sustantividad propias. Es decir, la obra o el servicio han de tener estos caracteres, dentro de la actividad de la empresa.

b) Temporalidad. La duración de la obra o el servicio ha de ser limitada en el tiempo, aunque no se sepa el día exacto en que finalizará.

Han de concurrir estos dos requisitos. Si uno de ellos falta, no existe obra o servicio determinado y, en consecuencia, el contrato se habrá de considerar como concertado por tiempo indefinido.

Pero a pesar de estas precisiones reglamentarias, en numerosas ocasiones sigue siendo muy difícil determinar si en el supuesto estudiado existe realmente o no una obra o un servicio determinado.

4.2. La reforma de la Ley 11/1994

Por ello, considero que fue altamente acertada la reforma que la Ley 11/1994 introdujo en el art. 15.1.a) del ET, pues ayudó a paliar en buena medida los graves problemas que se suscitan en torno al concepto de «obra o servicio determinado». A las escuetas expresiones que antes se contenían en el art. 15.1.a) del ET, la nueva Ley añadió la precisión siguiente: «Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza». Esta norma facilitó claramente la posibilidad de encontrar solución a muchas de las dudas y de las controversias que hasta entonces surgían en relación con estos contratos, al permitir que los convenios colectivos determinasen las obras o servicios que puedan dar lugar a la aplicación de esta específica modalidad contractual. El acierto de esta disposición es indiscutible.

4.3. La reforma de 1997

La reforma establecida primero por el RD Ley 8/1997, de 16 de mayo, y ahora por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, ha ido más allá todavía en el terreno de las clarificaciones. En realidad no introduce en el art. 15.1.a) del ET ninguna modificación sustancial, pero sí precisa más los conceptos y aclara las situaciones. La innovación más destacada consistió en que la nueva redacción de este precepto incorpora parte de lo que decía el art. 2.1 del RD 2104/1984, que hoy recoge el art. 2.1 del RD 2546/1994, de 29 de diciembre.

El nuevo texto del art. 15.1.a) del ET dispone: «Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esa naturaleza».

4.4. Con todo, estimo que la mayor novedad de las reformas comentadas es el hecho de que se haga expresa remisión a la negociación colectiva a fin de determinar los supuestos concretos que pueden ser considerados como obras o servicios determinados. Se trata de una modificación introducida por la reforma de 1994, que reitera y refuerza la reforma de 1997, modificación que, como he dicho poco más arriba, constituye un indudable acierto. En relación a esta importante materia es conveniente destacar las siguientes cuestiones:

4.4.1. El art. 15.1.a) del ET, en su actual redacción, dice, a este respecto, que los convenios colectivos «podrán identificar aquellos trabajos o tareas...»; utiliza, por tanto, el término «podrán», lo que implica que esa identificación de trabajos y tareas no se tiene que efectuar forzosamente en todo convenio colectivo a los que alude este precepto, sino que, por el contrario, las partes negociadoras del convenio tienen plena libertad para recoger o no en el articulado del mismo esa identificación. Si no se dice nada en el convenio sobre este extremo, los contratos para obra o servicio determinado se concertarán teniendo tan sólo a la vista lo que establece el art. 15.1.a) del ET y el RD 2546/1994, de 29 de diciembre, y si como consecuencia de tal contrato surge algún conflicto entre empresario y tra-

bajador, serán los Tribunales de Justicia quienes decidirán si en ese contrato la obra o servicio responde a las exigencias que imponen dichos preceptos legales. Si en el convenio colectivo se consignan precisiones identificadoras de las obras o servicios, habrá que tenerlas en cuenta, en principio, tanto para realizar cada contrato concreto, como para resolver los conflictos que puedan suscitarse; si bien, todo ello de acuerdo con los principios y criterios que se exponen poco más adelante.

4.4.2. En la Ley 11/1994 se hablaba de que esa labor identificadora de las obras y servicios determinados la podían llevar a cabo «los convenios colectivos»; se aludía a éstos de modo genérico, sin limitación alguna, y por ende lo lógico es entender que, cualquiera que fuera el ámbito del convenio, se podía efectuar esa identificación o delimitación.

En la reforma de 1997 el art. 15.1.a) del ET queda redactado de modo que en él se habla de «convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa». Aunque la referencia sigue siendo muy amplia, esta nueva dicción plantea dudas que no existían en el supuesto anterior, en que no se excluía convenio alguno por razón de su ámbito. Ahora puede dudarse si los convenios de centro de trabajo o los convenios de franja (es decir, convenios de ámbito inferior a la empresa) están o no comprendidos en el precepto comentado. Por un lado, parece que la frase alusiva a los convenios «de ámbito inferior» se refiere tan sólo a los convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal, pero sólo a los sectoriales; según esta interpretación, la remisión del artículo comentado se dirige a los convenios sectoriales (de ámbito estatal o inferior) y a los de empresa; según esta tesis quedan fuera de ella, los convenios de centro de trabajo y los de franja, es decir, los de ámbito inferior a la empresa. Sin embargo, también podría pensarse que la frase del art. 15.1.a) que comentamos, al hablar de convenios «de ámbito inferior» está indicando todo convenio cuyo ámbito sea inferior al sectorial estatal con lo que se incluirían todos los convenios; además la expresión «convenios de empresa» también puede ser entendida en el sentido de que en ella se comprende también a los convenios de centro de trabajo o de franja, pues en definitiva son convenios de empresa (aunque no alcancen a toda ella).

La solución a esta cuestión es muy problemática y confusa, por la oscuridad del texto comentado. Con todo me inclino en favor de la primera postura, toda vez que:

— Si el nuevo texto siguiese queriendo referirse a todos los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, no parece lógico haber cambiado la redacción anterior.

— La materia de que tratamos (la determinación de lo que en cada ámbito son obras o servicios determinados, a efectos del art. 15.1.a) exige una regulación unitaria en todo el ámbito de una misma empresa. No parece aceptable que en esta materia existan soluciones diferentes dentro de una sola entidad empresarial aunque se trate de centros distintos o dispares grupos o categorías profesionales.

4.4.3. Sin duda las reformas que comentamos constituyeron, en el sentido indicado, una importante novedad; pero eso no quiere decir que antes de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, le estuviese vedado a la negociación colectiva el hacer precisiones y delimitaciones en relación con los supuestos de obras o servicios determinados. Sin duda, antes de dicha Ley la negociación colectiva gozaba de esta facultad; pero dicha ley otorga a la misma un reconocimeinto legal, el cual reconocimiento no sólo da una mayor extensión y difusión a esa facultad, sino que la refuerza y la hace más firme y completa.

Antes de la reforma de 1994, las precisiones que en los convenios colectivos podían hacerse en relación a la determinación de obras o servicios, en mi opinión no eran más que orientaciones interpretativas; la ley prevalecía en todo caso, y lo que se dijese en el convenio sobre estos extremos, servía fundamentalmente de guía interpretativa y para aclarar situaciones oscuras, facilitando su calificación. A partir de la Ley 11/1994 la función del convenio en esta materia es más relevante y de mayores efectos. Evidentemente hoy en día sigue prevaleciendo la ley sobre el Convenio en esta materia, y sigue siendo ésta la que fija las líneas esenciales de la causalidad en los contratos para obra o servicio determinados; pero el convenio colectivo ha asumido un papel de mayor protagonismo que el que tenía en la normativa anterior; no puede hablarse ya de una posición meramente orientativa; el convenio hoy en día fija reglas y especifica supuestos de identificación de las obras o servicios, que en principio se tienen que respetar, si bien con las peculiaridades que se dirán poco más adelante.

4.4.4. Fermín Rodríguez Sañudo, en un interesante trabajo sobre todos los convenios colectivos de sector publicados en el BOE entre el 1-1-95 y el 31-8-96, y los de empresa entre el 1-8-95 y el 31-8-96, comprobó que «la posibilidad ofrecida por el art. 15.1.a)

del ET para que el convenio identifique los trabajos o tareas con sustantividad propia ... es efectivamente aprovechada por algunos convenios, tanto de sector como de empresa, pero en número relativamente reducido en el conjunto de los analizados»; y además señala que «tal *identificación* se hace a veces en términos excesivamente amplios o poco precisos, lo que en la práctica puede llevar a ciertos problemas de correcta aplicación».

López Gandía que estudió también numerosos Convenios Colectivos suscritos al amparo de la reforma de 1994, distingue a este respecto entre los convenios de sector y los de empresa, considerando que en los convenios de sector las normas que los mismos dictan en esta materia es más fácil que tengan un carácter general, pues es muy probable que tal clase de convenios se limiten «a hipotizar teóricos posibles trabajos con caracteres generalistas, difíciles de perfilar y concretar»; mientras que las disposiciones de los convenios de empresa a este respecto deberían «darnos pautas más precisas y concretas».

4.4.5. Como se expuso en el número 3.1 anterior, resulta claro que, aun cuando es indiscutible que se han aumentado en gran medida las posibilidades de que el convenio actúe en la materia de contratación temporal, sigue rigiendo en nuestro derecho el principio de causalidad en los contratos temporales, y también sigue siendo la ley la única que puede fijar los distintos contratos temporales que se pueden concertar y la que establece los requisitos básicos de la causalidad en cada uno de esos tipos contractuales. Pero entonces ¿qué papel desempeñan ahora los convenios? La contestación a esta interrogante se ha venido ya efectuando, de algún modo en líneas anteriores, pero, para aclarar en lo posible esta compleja cuestión, conviene hacer las precisiones que siguen:

A) Precisamente en razón al principio de causalidad que rige en esta materia y a que es la ley quien determina los tipos de contratos temporales y sus requisitos, resulta obvio que el hecho de que una obra o un servicio concreto tengan la condición de «determinados» es algo objetivo, algo que existe en la realidad; y puede suceder que tal realidad no coincida con lo que se establece en el correspondiente convenio colectivo. Esto es obvio, por cuanto que el convenio puede asignar el carácter de obra o servicio determinado a actividades que realmente no tienen tal condición, o viceversa pueden existir obras o servicios determinados que no se recojan en el convenio. ¿Cómo se han de solucionar tales casos?; ¿prevalecerá lo establecido

en el convenio sobre la realidad, o será ésta la que se imponga sobre aquél? Estimo que para dar solución a este interrogante es difícil establecer pautas o reglas generales, y que es preciso atenerse a las circunstancias de cada caso, a la propia redacción de cada convenio, y a numerosos elementos concurrentes de diferente carácter. Sin perjuicio de ello, pienso que se pueden mantener a este respecto las siguientes reglas básicas:

a) En principio, aquellas obras o servicios que el convenio identifica como determinados, habrán de ser tenidos por tales aunque su condición y naturaleza no se compagine muy bien con la noción objetiva que indica el art. 15.1.a) del ET.

b) Esto significa que aun cuando sea dudoso que las figuras o situaciones que el convenio recoge, puedan ser calificadas en un plano objetivo como obras o servicios determinados, lo lógico es considerar que presentan tal condición. Precisamente, creo que el punto clave de la reforma de 1994 (que sigue manteniendo fielmente la de 1997) es dar al convenio colectivo la facultad de aclarar y solventar esas situaciones dudosas.

c) Sin embargo, si la situación recogida en el convenio, claramente queda fuera del concepto de obra o servicio determinado, estimo que, a pesar de lo que diga el convenio, no se le puede reconocer tal condición, en razón a los principios y razones expuestas poco más arriba. En definitiva es la ley la que dice, la que en esta materia fija los criterios esenciales. Piénsese que en un convenio colectivo del sector del comercio se considerase como servicio determinado de los dependientes la venta al público de los artículos propios del comercio; o en convenio de oficinas y despachos el llevar y mecanografiar la correspondencia de la empresa con clientes y proveedores; o en el de cualquier ámbito el encargarse de la llevanza de la contabilidad de la empresa. Es indiscutible, que por mucho que diga el convenio, esas actividades no constituyen ningún servicio ni obra determinados, y por tanto, se les tiene que negar esa cualidad.

d) Pero en la realidad de la negociación colectiva es casi imposible que se aplique u otorgue el calificativo de obra o servicio determinados a las situaciones que se acaban de relatar, pues sería demasiado burdo. Sin embargo, de hecho en esa realidad negocial sí aparecen relacionadas como obras o servicios determinados ciertos casos que ofrecen serias dudas de que puedan encajar en estos conceptos.

Llama la atención sobre todo, en este sentido, aquellas cláusulas de convenios que incluyen en el contrato de que tratamos, a supuestos que más bien serían propios del contrato eventual, o a trabajos de campaña o temporada. La verdad es que ni unas ni otras situaciones cumplen con exactitud las exigencias que la ley establece para la existencia de la obra o el servicio determinados; es más, en mi opinión no hay ni siquiera aquí ninguna obra ni servicio; y menos una obra o servicio que tenga «sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa». Esto podría conducir a la conclusión de que no se trata de verdaderos contratos para obra o servicio determinado.

Sin embargo, no cabe duda de que en esos casos los trabajos o actividades desempeñadas presentan ciertas peculiaridades. En los contratos eventuales esa pecularidad está ligada a las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o al exceso de pedidos; pero esa peculiaridad es la propia de los contratos eventuales, no la que corresponde a la modalidad contractual a que nos estamos refiriendo. Pero el problema estriba en dilucidar si, aun con todo, es decir a pesar de esta clara divergencia, el convenio colectivo puede válidamente calificar como contrato de obra o servicio determinado lo que en realidad es un contrato eventual. En principio, no parece ésto muy aceptable.

Algo similar puede decirse respecto a los contratos de campaña o temporada. No me atrevo a sentar con respecto a ellos ninguna solución segura. Si bien, debe recordarse que el Tribunal Supremo, en sus sentencias de 10-6-94, 3-11-94 y 10-4-95, consideró que unos contratos temporales concertados de forma sucesiva, año a año, en la temporada estival para la campaña de extinción de incendios forestales (unos concertados por ICONA y otros por la Junta de Galicia), bajo la modalidad de contratos para obra o servicio determinados, eran totalmente lícitos y correctos.

B) Es posible que en un Convenio Colectivo, no sólo se precise cuáles son las actividades que tienen el carácter de obras o servicios determinados en su ámbito de vigencia, sino que además se establezca tal precisión con carácter de exclusividad, de forma tal que los únicos contratos que puedan concertarse dentro de esta modalidad contractual sean los que tengan por objeto esas concretas actividades. Esta clase de normas pueden plantear problemas cuando realmente existan actividades no incluidas en el Convenio, y que, sin embargo, encajan perfectamente en el concepto de obra o servicio determinado que establecen el art. 15.1.a) del ET y el art. 2.1 del

RD 2546/1994, de 29 de diciembre. En mi opinión, en tales casos, a pesar de la exclusividad que el Convenio impone, cuando un contrato responde con toda claridad a las exigencias que los preceptos mencionados imponen para ser calificado como contrato de obra o servicio determinado, se le debe reconocer tal condición. Similar criterio mantiene Martínez Girón; aunque entiende que en estos casos es posible considerar que el empresario incurre en una infracción laboral al no respetar el Convenio; no veo claro que sea acertada esta última puntualización.

5. EL CONTRATO EVENTUAL

5.1. El concepto de contrato eventual no ha sufrido modificación en las últimas reformas laborales, a las que se viene aludiendo. Tanto antes como después de ellas, conforme a lo que prescribe el art. 15.1.b) del ET, se puede concertar este contrato «cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa».

5.2. Duración. Regla general

Con carácter genérico, el art. 15.1.b) mencionado dispone que «en tales casos, los contratos tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas». Por tanto, en principio, la duración máxima normal de estos contratos será la que se acaba de precisar, es decir, seis menos dentro de un período de doce; pero por convenio colectivo se puede modificar esta regla, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones que se exponen seguidamente.

5.3. Duración establecida en Convenio Colectivo

El precepto que comentamos, manifiesta: «Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no

pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido». Como vemos, la ley permite que en los convenios colectivos citados se pueda ampliar la duración máxima de esta modalidad contractual; esta posibilidad de rectificar la duración máxima que fija la ley, requiere el cumplimiento de determinadas exigencias y suscita no pocos problemas.

5.3.1. No todo convenio puede disponer válidamente el incremento mencionado de la duración máxima de los contratos eventuales. Sólo pueden establecer este aumento los convenios sectoriales. Ahora bien, en la Reforma de 1994 (Ley 11/1994, de 19 de mayo) en la que se reconoció por vez primera esta facultad a la negociación colectiva, se aludía al «convenio sectorial» sin ningún tipo de matización, limitación ni reducción; en cambio en la actualidad (reforma de 1997, RD Ley 8/1997, de 16 de mayo, y Ley 63/1997, de 26 de diciembre) se concede tal competencia al «convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior». Las diferencias entre una y otra normativa son exiguas, pues ambas se refieren a los convenios sectoriales; con lo que con toda claridad quedan y quedaban fuera del radio de acción de la norma comentada los convenios de empresa y de ámbito inferior a la empresa. Ahora bien, así como la normativa de 1994 no hacía distingo alguno dentro de los convenios sectoriales, la disposición hoy vigente otorga una preferencia clara a los convenios sectoriales de ámbito estatal, de modo tal que sólo podrán regular válidamente esta materia los convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal si no existe convenio estatal o si existiendo no regula tal materia.

La exclusión legal de los convenios de empresa ha provocado que algunos Convenios colectivos de sector hayan establecido unas peculiares disposiciones, en las que se permite a las empresas con convenio propio (y, por tanto, excluidas en principio de ese convenio sectorial) acogerse a los preceptos de ese convenio sectorial que amplían la duración máxima de los contratos eventuales. López Gandía ha estudiado distintos convenios de esta clase, y entre ellos distingue:

a) Aquellos convenios de sector en que se admite la referida aplicación a las aludidas empresas excluidas de su ámbito, sin necesidad de que en el Convenio propio de estas empresas se disponga nada a ese respecto. Como ejemplos de esta variante menciona, entre otros, al Convenio Colectivo de empresas vinícolas de la provincia de Alava (BOTHA de 4-12-95), el Convenio de Comercio de

alimentación de la misma provincia (BOTHA de 7-2-96) y el Convenio de la Construcción de Vizcaya (BOP de 6-3-96).

b) Otras veces el convenio sectorial exige, para que pueda operar esa aplicación de sus normas, que el convenio de empresa haga remisión expresa a tales normas, o bien que esta remisión se efectúe por decisión de la Comisión paritaria del Convenio de empresa. Ejemplo de este supuesto es el Convenio de Hostelería de Tenerife (BOP de 30-10-95).

c) Pero también hay casos en los que, sin que el convenio de sector establezca la posibilidad de acogerse a sus normas sobre duración máxima de los contratos eventuales, algunos convenios de empresa de esa actividad disponen la aplicación en su ámbito de aquéllas normas.

Respecto a todos estos supuestos López Gandía considera que «solamente parecen respetuosas con el mandato del legislador, aunque sólo sea formalmente, aquéllas en que el propio convenio colectivo sectorial amplía su campo de aplicación abriendo la puerta a la adhesión del convenio colectivo de empresa y exigiendo un pronunciamiento expreso de éste». Añadiendo que «nos parecen dudosas, en cambio, las fórmulas restantes y claramente ilegales las cláusulas autónomas del convenio de empresa sin tener habilitación previa del convenio sectorial».

5.3.2. El art. 15.1.b) del ET liga la posibilidad de aumentar en convenio el período máximo comentado con el «carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir». Se trata de una novedad introducida por la Ley 11/1994, que recoge y mantiene el RD Ley 8/1997 y la Ley 63/1997.

La expresa alusión a ese «carácter estacional», provoca cierta oscuridad y algunas dudas en relación con el propio concepto de contrato eventual. A este respecto conviene recordar que la primitiva redacción del ET (la que se recogía en la Ley 8/1980, de 10 de marzo), contenía un elemento de confusión al delimitar ese concepto, pues admitía, como una de las causas o fundamentos de la eventualidad, las «razones de temporada», lo que hacía muy poco clara la diferenciación entre contratos eventuales y contratos fijos de carácter discontinuo. La mayor parte de la doctrina laboralista resaltó esta confusión, y, por ello, la Ley 32/1984, de 2 de agosto, suprimió la referencia a las «razones de temporada» al definir el contrato eventual, con lo que se eliminaron los problemas y dudas que suscitó la poco afortunada redacción primitiva del art. 15.1.b).

Sin embargo, el volver a hablar ahora, con referencia a los contratos eventuales, del «carácter estacional de la actividad», puede hacer pensar que surgen de nuevo las viejas cuestiones. Es cierto que la definición o concepto del contrato eventual, expresado al comienzo de este apartado b) del art. 15.1, se mantiene exactamente igual que en la redacción de la Ley 32/1984, pero no hay duda de que se alude a los efectos de la duración del contrato eventual, al «carácter estacional», y tal carácter parece estar conectado con las antedichas «razones de temporada».

De todos modos, no se ve muy claro el alcance y trascendencia de la expresión que estamos comentando, pues si el supuesto previsto encaja en las «circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos», a que se refiere el inicio del art. 15.1.b), parece que el convenio colectivo de sector puede ya establecer libremente el incremento del período máximo, sin necesitar cumplir mayores exigencias. Y además no pocos convenios colectivos regulan dicho aumento sin tener para nada en cuenta el «carácter estacional de la actividad», limitándose a aludir a «las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos», de que habla la ley (así el Convenio Colectivo de carpintería y ebanistería de Albacete, publicado en el BOP de 5-11-97); o incluso a permitir el aumento de duración del contrato eventual sin referencia alguna a aquellas condiciones (Convenio Colectivo de la industria y el convenio vinícola de la provincia de Lugo, publicado en el BOP de 15-10-97).

5.3.3. La Ley 11/1994 dejó redactado el art. 15.1.b) del ET de forma tal que en él no resulta limitación alguna al período máximo de los contratos temporales que se podía establecer en la negociación colectiva. Este precepto, después de consignar la clásica duración máxima legal de esta modalidad contractual, decía: «por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pueden producir». Como se ve, esta norma no marcaba ningún límite a esa «duración máxima» que el convenio podía establecer. Y esta falta de límites dio pie a que en algunos convenios se llegase a permitir contratos eventuales de cuatro o cinco años de duración, los cuales difícilmente podían ser comprendidos dentro del concepto propio de la eventualidad. Y así Efrén Borrajo indicó que la libertad de negociación que estableció la Ley 11/1994 a este respecto, llevó «a alargamientos, en verdad, desmesurados, que cubrían más allá del

ciclo económico peculiar del sector profesional o rama de actividad en que operaba la empresa contratante».

López Gandía, que estudió la diversa regulación de la contratación temporal efectuada por los convenios colectivos pactados en nuestro país después de la reforma de 1997, establece la siguiente clasificación de los mismos:

— Convenios que no han aumentado la duración posible del contrato eventual, sino que la han reducido (Convenio interprovincial de Cataluña de empresas de Bingo, publicado en el DOGC de 14-2-96; y Convenio provincial de empresas de edificios y locales de Granada, publicado en el BOP de 26-6-96).

— Aquellos convenios que establecen un marco de referencia de veinticuatro meses, dentro del que permiten contratos de seis, siete, ocho, nueve o diez meses de duración, según disponga cada convenio. Así el Convenio Colectivo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Valencia (BOP de 29-7-96), que admite una duración de 10 meses dentro de un arco de veinticuatro.

— Los convenios que permitían una duración de 18 meses dentro de un marco temporal de veinticuatro. Según López Gandía tal duración «viene a coincidir con la duración media de los contratos de fomento del empleo del RD 1989/1984 tal como señalaba el Informe de la Comisión de Expertos». Ejemplo de este grupo son el convenio colectivo de las Estaciones de Servicio de Guipúzcua (BOP de 23-11-95), el convenio de empresas fabricantes de abanicos de Valencia (BOP de 20-5-96), y el convenio de empresas de prótesis dentales de Guipúzcoa (BOP de 11-1-96).

— Otros convenios superaban la duración anterior sin exceder de los dos años. Así permitían contratos eventuales de veinticuatro meses dentro de un período de treinta y seis. (Convenio colectivo de empresas vinícolas de Navarra, publicado en BON de 30-10-95; y el convenio de fabricantes de azulejos de Valencia, publicado en BOP de 18-7-96, si bien en éste el arco temporal es de treinta meses.)

— Por último, se refiere a aquellos convenios que admitían una duración superior a los dos años; en algún caso se permite hasta una duración de cinco años, e incluso hay supuestos en

que no se establece ningún marco temporal de referencia. Así vemos cómo el Convenio Colectivo de bebidas refrescantes de Barcelona (DOGC de 6-11-95) permite contratos de hasta tres años dentro de un período de cuatro; el convenio interprovincial de Notarías de Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Murcia, establece una duración máxima de 30 meses, sin arco temporal.

Pues bien, en relación a todos estos particulares contratos, recogidos en los grupos que se acaban de relacionar, el profesor López Gandía indica que la negociación colectiva «ha construido una nueva figura de contrato eventual ampliado con diversos perfiles y que, aun tratándose de un contrato sectorial en desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, no tiene muchas veces el inconveniente de configurarse como un supuesto autónomo, que atiende más que al concepto de estacionalidad o de temporada a conceptos nuevos, como el de fomento del empleo o el de ciclo económico o, simplemente, lo que podríamos denominar de «eventualidad de ciclo largo». Y en relación con los contratos eventuales de ciclo largo manifiesta: «No hace falta abundar en excesivas argumentaciones para concluir que esta modalidad contractual poco o nada tiene que ver con el art. 15 ETT y sí, a nuestro juicio, más con el concepto de ciclo productivo a que aludía el informe del Gobierno sobre la reforma laboral enviado al CES, aunque tal referencia no sea suficiente para legalizar tal figura contractual, salvo sorprendentes interpretaciones judiciales que dilaten de tal modo la causalidad hasta comprender y admitir que caben en el desarrollo del Estatuto de los Trabajadores al ser creadas por la negociación colectiva, sin que jueguen las limitaciones antes mencionadas al comentar el art. 15 ETT».

5.3.4. Para hacer frente al estado de cosas que se expone en el punto inmediato anterior, y eliminar los abusos que la excesiva flexibilidad de la Ley 11/1994 había hecho posibles, el RD Ley 8/1997, primero, y la Ley 63/1993, después, marcaron un límite a la duración máxima de los contratos eventuales que pueden establecer los convenios colectivos. Y así la redacción actual del art. 15.1.b), en cuanto a esta relevante cuestión precisa: «el período máximo dentro del cual se podrán realizar (dichos contratos) será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido». Es claro, pues, que actualmente la ley ha establecido un marco temporal, del que no se puede salir el convenio colectivo. En consecuencia, un convenio puede permitir, como máximo, que los contratos eventuales que se concierten con

arreglo al mismo tengan una duración de trece meses y medio dentro de un período de dieciocho meses. Por ello se ha dicho que esta nueva regulación «es una respuesta clara a las disparatadas duraciones que han venido planteándose en los convenios actuales, así como ante la falta de control de su causalidad».

Examinando los convenios colectivos suscritos dentro de la reforma de 1997, nos encontramos que, dentro del marco de referencia de 18 meses, algunos fijan una duración máxima de doce meses (Convenio Colectivo de la empresa de transporte por carretera de la provincia de Albacete, publicado en el BOP de 24-10-97; Convenio de Hostelería de Guadalajara publicado en el BOP de 24-10-97; y Convenio Interprovincial de Grandes Almacenes publicado en el BOE de 11-10-97); otros señalan esa duración máxima en trece meses (Convenio del comercio textil minorista de la provincia de Pontevedra, publicado en BOP de 17-10-97; y Convenio de alimentación, supermercados y autoservicios de Alicante publicado en el BOP de 12-11-97); y por último, otros convenios llegan al tope de trece meses y medio de duración (Convenio colectivo del Comercio del metal de Alava publicado en el BOTHA de 29-8-97; y Convenio de bebidas refrescantes de Barcelona, publicado en el DOGC de 1-10-97).

5.4. En lo que concierne a las circunstancias o causas determinantes de la eventualidad, que consigna el art. 15.1.b) del ET, y su posible reflejo o especificación en convenio colectivo, no nos resistimos a reproducir el siguiente comentario de Martínez Girón: «Resulta patéticamente inútil la afirmación de algún convenio colectivo reciente, a propósito de la regulación que efectúa del contrato eventual, relativa a que se "entenderá a todos los efectos prevenidos en este precepto, que concurren las circunstancias previstas en el art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores que fundamenta la temporalidad de la contratación", de manera que "bastará, por tanto, la simple remisión al presente artículo, realizada en el contrato de trabajo, para que se estimen cumplidos aquellos requisitos y sea, por tanto, el mismo válido y eficaz"». Este comentario se refiere a lo que dispone el Convenio Colectivo de confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías de la provincia de Lérida (DOGC de 17-11-97), pero es obvio que puede aplicarse a cualquier otro convenio colectivo que contenga una disposición similar.

5.5. La reforma laboral de 1997 (es decir, el RD Ley 8/1997 y la Ley 63/1997) ha ampliado también el campo de acción de la negociación colectiva en relación a los contratos eventuales en dos aspec-

tos nuevos; ampliación que recoge el párrafo segundo del apartado b) del número 1 del art. 15 del ET. Se trata de las siguientes posibilidades que se reconocen a dicha negociación.

5.5.1. «Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales.» Hay que tener en cuenta que si una empresa lleva a cabo contrataciones temporales de carácter eventual para realizar determinadas actividades, en muchas ocasiones no es fácil determinar si esas actividades encajan o no en los concretos supuestos que prevé el art. 15.1.b) del ET, es decir, no es fácil esclarecer si tales actividades traen causa de las «circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos». Y ante esa dificultad, constituye sin duda un acierto del legislador el permitir al convenio clarificar cuáles son las actividades que se han de considerar incluidas en esas situaciones. Ahora bien, como sucede en supuestos similares, la comentada regulación legal, que en un principio puede contribuir a dar claridad a la contratación eventual en el sector industrial a que afecte el convenio correspondiente, sin embargo, también puede provocar el planteamiento de nuevos problemas toda vez que las actividades relacionadas en el convenio a este fin pueden no corresponder exactamente a las exigencias del art. 15.1.b); es decir, el convenio puede considerar como actividad justificadora de la contratación temporal a una que en realidad no tiene ninguna relación con las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas, ni el exceso de pedidos, o, por el contrario, alguna actividad claramente incardinable en estas situaciones, puede no ser tenida en cuenta como tal por el Convenio colectivo. Se trata, sin duda, de una regulación similar a la que el art. 15.1.a) establece en relación a los contratos para obra o servicio determinados, al permitir al convenio colectivo «identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza»; por ello los criterios y líneas básicas que se exponen en el punto 4.4.5 de este trabajo en relación a tal problemática pueden también ser tenidas en cuenta en el contrato eventual para resolver las cuestiones que pueda suscitar la determinación de las actividades referidas hecha en convenio colectivo.

5.5.2. También el párrafo segundo del apartado b) del art. 15.1 dispone que por convenio colectivo se podrán «fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa». Obviamente esta disposición se refiere a la posibilidad de establecer en convenio

colectivo límites o topes al número de contratos eventuales que pueden concertar las empresas comprendidas en el ámbito de tal convenio, en función de la plantilla total de las mismas. Esta clase de problemática se trató con carácter general en el número 3.3 anterior, al que me remito.

6. LOS CONTRATOS FORMATIVOS

También este tipo de contratos ha sufrido modificaciones relevantes en las últimas reformas laborales, si en este caso la primera de las mismas se llevó a cabo a finales de 1993, en virtud del RD Ley 18/1993, de 3 de diciembre, pues la Ley 10/1994, de 19 de mayo, se limitó en esencia a reproducir en esta materia, lo que había dispuesto aquel Real Decreto Ley, añadiendo alguna precisión más que no afectó a las líneas fundamentales de tal regulación.

6.1. Contrato de trabajo en prácticas

Esta especial figura contractual se reguló de forma prácticamente igual en las reformas comentadas. Por ello, salvo alguna específica diferencia concreta, el régimen y estructura de este contrato son los mismos en la actualidad que los que están en vigor desde diciembre de 1993.

En este trabajo, como es obvio, nos limitaremos a estudiar la incidencia de la negociación colectiva en esta modalidad contractual. Y así, a la vista de lo que establece el art. 11.1 del ET, redactado con arreglo a lo que dispuso el RD Ley 8/1997 (y también la Ley 63/1997), se exponen las siguientes consideraciones.

6.1.1. Duración

La duración del contrato en prácticas, según ordena el art. 11.1.b), «no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años». Ahora bien, este precepto permite que los convenios colectivos, dentro de estos límites que la ley fija, determinen la duración de estos contratos, «atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar». Esto implica que:

— El convenio colectivo puede estructurar la duración de estos contratos del modo que crea oportuno, pero en ningún caso tal duración puede ser inferior a seis meses, ni superior a dos años.

— Los convenios que recojan esta normativa han de ser «convenios colectivos de ámbito sectorial estatal, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior». Esta exigencia coincide con la que impone el art. 15.1.b) en relación con los contratos eventuales. Ello implica que la ley otorga primacía en esta materia al convenio colectivo de sector de carácter estatal, pues sólo, cuando tal convenio no exista o no regule estas cuestiones, podrá aplicarse el convenio sectorial de ámbito inferior. Por otra parte, de lo que este precepto expresa se deduce que la duración de esta modalidad contractual no corresponde ser regulada por convenio de empresa o de ámbito inferior a ésta.

Sólo si no existe convenio regulador de esta materia, es cuando entran en juego los límites que marca el art. 11.1.d), a saber: el período de prueba no podrá exceder en estos contratos de un mes para los trabajadores con título de grado medio, ni de dos meses para los trabajadores con título de grado superior.

Debe tenerse en cuenta además lo que prescribe el art. 19 del RD 488/1998, de 27 de marzo, sobre esta materia, percepto que establece las siguientes reglas:

a) Si el tiempo de duración del contrato pactado inicialmente es inferior al máximo fijado legal o convencionalmente, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas.

b) En relación a estas prórrogas es preciso destacar que:

— Los convenios colectivos antes aludidos podrán disponer que no sean válidas tales prórrogas.

— La duración total del contrato no podrá exceder de la duración máxima permitida por la ley o el convenio.

— A su vez la duración de cada prórroga no podrá ser inferior a la duración mínima que la ley o el convenio hayan señalado para el comentado contrato.

— La suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los arts. 45 y 46 del ET no comporta la ampliación de su duración, salvo pacto contrario.

6.1.2. Período de prueba

Al igual que establece con carácter general el art. 14.1 del ET, el art. 11.1.b) dispone que el período de prueba en esta modalidad con-

tractual será el que fije el convenio colectivo. La Ley no efectúa ninguna previsión ni delimitación a este respecto, y por ello se ha de entender que cualquier convenio colectivo puede regular la duración del período de prueba. Además, en virtud de lo que se ordena en el art. 11.1.b) (y también en el art. 14.1), no parece que exista tope alguno que impida a la negociación colectiva determinar con total libertad la duración de este período.

6.1.3. Retribución

También la retribución de los trabajadores en prácticas será la fijada en convenio colectivo. Cualquier convenio colectivo puede regular dicha retribución; el art. 11.1.e) no establece, a tal respecto, ninguna restricción ni reducción. A falta de regulación por convenio, la remuneración de los trabajadores en prácticas no podrá ser inferior al 60% del «salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo; este límite regirá en el primer año de vigencia del contrato, siendo aumentado al 75% de tal salario en el segundo año de vida de dicho contrato. Aunque la ley no dice nada, parece lógico entender que si no existe convenio alguno aplicable a la empresa de que se trate (cosa muy difícil que acontezca en la realidad), el módulo del salario sobre el que se aplican los citados procentajes del 60 y el 75%, será el que en tal empresa se venga aplicando a un trabajador que ocupe el mismo o similar puesto de trabajo que el contratado en prácticas.

6.1.4. Puestos, grupos o categorías

Es sabido que la finalidad esencial del contrato en prácticas es la de otorgar a aquellas personas que hayan obtenido en fechas próximas una titulación académica de nivel superior o medio, la posibilidad de conseguir una práctica profesional adecuada a los estudios efectuados. Por ello, el art. 11.1.a) establece que el puesto de trabajo objeto de cada concreto contrato en prácticas, «deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados». Se recuerda que según la actual redacción del art. 11.1 este especial contrato únicamente se podrá pactar con aquellos trabajadores que «estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional». Siendo indiscutible que entre estos títulos y el puesto de trabajo o grupo o categoría profesional a que se refiera cada específico contrato en prácticas tiene que existir la necesaria conexión o

correlación; es decir, dicho puesto, categoría o grupo tiene que adecuarse o corresponder a la titulación que ostenta el trabajador y que es la base o justificación de esta modalidad contractual.

Y en relación con esta exigencia el art. 11.1.a) dispone que «mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato». Esta disposición es una innovación de la reforma de 1997 (en realidad la única), pues no existía disposición similar ni en el RD Ley 18/1993 ni en la Ley 63/1996. Un examen apresurado de esta modalidad contractual podría llevarnos a considerar que el mandato de este precepto no era necesario establecerlo, por cuanto que la determinación de la correlación o correspondencia que tiene que existir entre el puesto de trabajo, categoría o nivel asignados al trabajador y los estudios y títulos de éste, es algo que se desprende e impone de la propia naturaleza de las cosas. Sin embargo, lo cierto es que en el mundo de las empresas (máxime si se tiene en cuenta la gran diversidad de puestos, niveles y categorías que en las muy dispares áreas laborales existe), en numerosas ocasiones no es nada fácil fijar con seguridad el nivel de estudios ni la titulación necesarios para ejercer un concreto puesto de trabajo, ostentar una específica categoría profesional, o pertenecer a un grupo profesional. Por ello, estimo que ha sido un acierto del legislador de 1997 el haber permitido que en convenio colectivo se eliminen o al menos se reduzcan las dudas y dificultades que se derivan de la exigencia de la correlación indicada, al poder señalarse en tal convenio cuáles son los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales en los que puede concertarse el trabajo en prácticas.

Ahora bien, aunque esta facultad que el art. 11.1.a) reconoce a la negociación colectiva elimina muchos de los problemas que puede suscitar la contratación en prácticas, sin embargo, puede generar la aparición de otros problemas diferentes a aquéllos. Esto es así, habida cuenta que el convenio colectivo puede señalar, como habilitantes de tal contratación, a puestos, grupos o niveles que en realidad no guardan relación con la titulación que posee el trabajador contratado; lo que da lugar a que se planteen diversas interrogantes y dudas. A este respecto, deben distinguirse las situaciones que seguidamente se exponen.

A) Los supuestos en los que el convenio colectivo fija como puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales corres-

pondientes a determinados contratos en prácticas, unos que son ajenos al nivel de estudios propio de la titulación que se exige en tales contratos. En estos casos, a su vez, es preciso diferenciar los siguientes subgrupos:

a) Si la desconexión o falta de correspondencia entre el puesto o nivel y la titulación exigida es dudosa o poco clara, pienso que es necesario acatar lo que dice el convenio; pues, precisamente, uno de los logros de la nueva regulación es la posibilidad de eliminar dudas y situaciones oscuras.

b) Si la disparidad entre el título o nivel de estudios cursados y el puesto o nivel es clara, no se puede reconocer validez al contrato en prácticas así concertado, aunque lo permita el convenio; por tanto, el contrato suscrito ha de ser calificado como contrato de trabajo de carácter normal e indefinido. Así, por ejemplo, sucedería si para el puesto o categoría de Auxiliar Administrativo se exigiese el título de Licenciado en Derecho.

B) El convenio no asigna el puesto, grupo o nivel contratado con el nivel de estudios o titulación que ostenta el trabajador, a pesar de lo cual es evidente la correspondencia entre unos y otros. En estos supuestos se ha de distinguir:

a) Si en el convenio colectivo no existe disposición alguna sobre esta materia, es indiscutible la plena validez del contrato en prácticas que se haya podido pactar:

b) Si en el convenio sí se establece una normativa de esa clase, pero en ella no se incluye la correlación o conexión entre el puesto de trabajo y el título de que se trata; en estos supuestos entiendo, que a pesar de no encajar en lo que el convenio dispone, el contrato en prácticas es válido y lícito pues cumple perfectamente las exigencias que con respecto al mismo impone el art. 11.1 del ET.

6.2. Contrato de trabajo para la formación

También en esta modalidad contractual el convenio colectivo tiene un especial protagonismo en razón a lo que la ley dispone, referido fundamentalmente a los puntos o extremos que se reseñan seguidamente.

6.2.1. Duración

El art. 11.1.c) del ET dispone que la duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Pero este pre-

cepto admite que, mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones. A este respecto es preciso indicar:

a) Para modificar la duración establecida en este precepto, es preciso que tal modificación se efectúe «mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior». A la vista de esta exigencia, me remito a lo que se expone en los números 5.3.1 y 6.1.1 de este trabajo.

b) El convenio correspondiente no podrá señalar una duración inferior a seis meses, ni superior a tres años.

c) El convenio, a los efectos de modificar la antedicha duración legal, deberá atender «a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo». Es lógico que el convenio tenga en cuenta estas condiciones y peculiaridades, dado que la formación que requiere el adecuado desempeño de un puesto de trabajo, grupo, nivel o categoría es muy diferente en unos y otros casos, y por ello en unos supuestos puede necesitarse un contrato con duración bastante dilatada en el tiempo, y en otros casos la duración puede ser más reducida. De todos modos, no parece que la falta de correlación entre la duración del contrato estipulada en el convenio y las exigencias de formación del puesto o categoría pueda producir algún tipo de consecuencias, ni en cuanto a la validez de la norma del convenio que fije esa duración, ni en cuanto al carácter temporal de los contratos llevados a cabo al amparo del mismo.

d) Lo que se expresa en el punto 6.1.1 anterior en relación con las prórrogas que pueden concertarse en el contrato en prácticas (art. 19 del RD 488/1998), es también aplicable a las prórrogas del contrato para la formación.

6.2.2. Puestos de trabajo

En «convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos de ámbito inferior» se podrán determinar cuáles son los puestos de trabajo que pueden ser objeto de este contrato.

A este respecto, debe recordarse que:

— El fin que persigue todo contrato para la formación es que el contratado adquiera «la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto que requiera un determinado nivel de cualificación» (art. 11.2 del ET).

— Por ello, el art. 11.2.f) preceptúa que «el trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa, deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato».

— Además, de lo que se expresa en el art. 11.2.a) del ET, se desprende que los puestos y categorías sobre las que ha de incidir este contrato, no pueden ser aquéllos para cuyo desempeño se requiere ostentar una titulación que sirve de base para un contrato en prácticas.

Todas estas exigencias ponen en evidencia que el contrato de trabajo en prácticas no puede suscribirse con el fin de que el contratado ocupe cualquier puesto de trabajo, nivel o categoría, sino que los puestos, niveles o categorías objeto del mismo tienen que cumplir unas determinadas características y condiciones. Por ello, el legislador ha admitido que los convenios colectivos antes citados señalen cuáles son «los puestos de trabajo objeto de este contrato». Sin duda, si tales convenios llevan a cabo dicha determinación, se eliminarán no pocos problemas. Pero, como también hemos indicado en relación con otros contratos cuya regulación presenta disposiciones similares, la referida especificación de puestos establecida en convenio colectivo puede producir, a su vez, algunas situaciones problemáticas de nuevo cuño. En tales supuestos estimo que se debe hacer el siguiente distingo:

a) Si en el convenio se determinan los puestos, niveles o categorías sobre los que se puede concertar el contrato para la formación, los que se realicen con total acatamiento de la norma convencional no ofrecen duda, en mi opinión, de su plena validez y su carácter temporal. Sólo en casos muy extremos en que el puesto o nivel consignado en el convenio a estos efectos fuese absolutamente impropio del contrato para la formación (vgr. que el convenio admitiese a estos fines a un puesto de Abogado, Ingeniero, Economista, etc.), sería claramente contrario a derecho el contrato efectuado al amparo de ese convenio, lo que determinaría el carácter indefinido de tal nexo con-

tractual; pero es muy difícil, casi imposible, que un convenio colectivo contenga una norma tan burda y contraria a razón y a ley.

b) Por otra parte, puede acontecer que existiendo un convenio colectivo de los mencionados en el que se establece la relación de puestos comentada, sin embargo, se suscriba un contrato para la formación referido a un puesto no incluido en la lista. En tales casos, estimo que al no comprenderse tal puesto en la mencionada relación, difícilmente puede reconocerse plena validez a dicho contrato; creo que las pautas que se han de aplicar en este supuesto son las que siguen:

— Como se ha expuesto, es necesario que el puesto sobre el que recaiga el contrato para la formación exija un determinado nivel de cualificación, y en no pocas ocasiones es difícil dilucidar si tal requisito se cumple o no en cada caso concreto.

— Por ello, pienso que el hecho de que en un convenio colectivo de los indicados se recoja la pertinente relación de puestos o niveles, equivale a reconocer que todos estos puestos incluidos en la relación requieren, para su ejercicio, un determinado nivel de cualificación. Por ende, el contrato concertado con respecto a ellos se ha de reputar válido, salvo supuestos muy extremos y excepcionales que no hacen al caso.

— Pero puede acontecer que un puesto o categoría no comprendido en la relación del convenio, sí cumpla los requisitos precisos para la celebración de un contrato para la formación. En tal caso estimo que el contrato así convenido es válido, pues es conforme a ley. Ahora bien, al quedar ese puesto fuera del convenio, la parte que propugne la validez del correspondiente contrato, tendrá que demostrar cumplidamente que en ese puesto concurren todos los requisitos referidos.

6.2.3. Número máximo de contratos

El art. 11.2.b) del ET prescribe que «mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar». En relación a esta cuestión se expresan las siguientes puntualizaciones:

— Las consecuencias que se derivan de que el empresario supere los topes establecidos en el convenio, fueron estudiadas, con carácter general, en el punto 3.3 de este trabajo, al que me remito.

— En cuanto a la exigencia de que el convenio que fije este número máximo, sea un convenio sectorial estatal o, en su defecto, un convenio sectorial de ámbito inferior, se recuerda lo expuesto en los puntos 5.3.1 y 6.1.1 anteriores.

— Pero no hay que olvidar que el art. 11.1.b), en su párrafo segundo, admite que el citado límite o número máximo de contratos sea fijado en un convenio de empresa, siempre que exista en tal empresa un plan formativo.

— Si ninguno de los convenios colectivos mencionados en los párrafos anteriores fija un número máximo de contratos para la formación, «en función del tamaño de la plantilla», tal número «será el determinado reglamentariamente».

— La norma reglamentaria que dispone esta limitación numérica es el número 2 del art. 7 del RD 488/1998, de 27 de marzo, según el cual «el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar, no será superior a la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

  a) Hasta cinco trabajadores: uno.

  b) De 6 a 10 trabajadores: dos.

  c) De 11 a 25 trabajadores: tres.

  d) De 26 a 40 trabajadores: cuatro.

  e) De 41 a 50 trabajadores: cinco.

  f) de 51 a 100 trabajadores: ocho.

  g) de 101 a 250 trabajadores: diez o el ocho por cien de la plantilla.

  h) De 251 a 500 trabajadores: veinte o el seis por cien de la plantilla.

  i) Más de 500 trabajadores: treinta o el cuatro por cien de la plantilla».

— Según dispone esta norma reglamentaria, «para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la

empresa por un contrato para la formación»; además «los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados» a efectos de estos límites.

Si el convenio colectivo contiene reglas para la fijación del comentado número máximo, entre las que se establecen pautas para determinar el montante de la plantilla, estas pautas del convenio prevalecen sobre las especificaciones reglamentarias que se acaban de indicar. Pero si en el convenio existe la determinación del límite máximo, pero no se expresan criterios para la determinación de la plantilla, para esta última se habrán de tener en cuenta esas normas reglamentarias.

Dadas las expresiones del art. 11.2.b), párrafo segundo, del ET y del art. 7.2 del RD 488/1998, que hablan de «los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores» o «el apartado anterior», parece lógico deducir que la referida disposición reglamentaria (art. 7.2 del RD 488/1998) no se aplica a las empresas con convenio propio que no tienen plan formativo de empresa. Toda vez que de la redacción de tales preceptos parece inferirse que la previsión reglamentaria sólo puede entrar en juego en los ámbitos propios de los convenios sectoriales estatales o en los convenios sectoriales de ámbito inferior; o, en último extremo, en los convenios de empresa con plan formativo propio. Es decir, que la norma reglamentaria es tan sólo aplicable en las áreas a que se acaba de aludir, que son aquéllas en las que, precisamente, el convenio colectivo correspondiente puede fijar el comentado límite máximo; si bien dicha disposición reglamentaria sólo será de aplicación cuando los citados convenios no regulen ningún límite ni número máximo. Por ello, puede afirmarse que en las empresas con convenio propio que no tengan plan formativo, no rige normalmente ninguna limitación en cuanto al número de contratos para la formación que pueden concertarse.

6.2.4. Retribución

La retribución de los trabajadores con contrato para la formación «será la fijada en convenio colectivo». Tal retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional; ahora bien, el montante de esta retribución se fijará «en proporción al tiempo de trabajo efectivo».

6.2.5. Tiempo de formación teórica

Es sabido que en el contrato a que nos estamos refiriendo, es obligado reservar un tiempo específico «dedicado a la formación

teórica» del trabajador. Este tiempo «dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio»; en cualquier caso este tiempo de formación teórica no puede «ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal» [art. 11.2.b) del ET].

Los convenios colectivos, siempre que respeten el límite que se acaba de indicar, podrán fijar «el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo». El art. 10.2 del RD 488/1998 prescribe que sólo podrá concentrarse la formación teórica en el período final de la duración del contrato, «cuando así se hubiera acordado en convenio colectivo».

En relación a la formación teórica, las normas comentadas hablan únicamente de «convenio colectivo», sin añadir ningún otro calificativo ni concreción, con lo que debe endenderse que cualquier convenio colectivo puede regular el tiempo de formación teórica en el sentido mencionado.

6.3. El art. 11.3 del ET establece que «en la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido». Este precepto alude a las dos clases de contratos formativos mencionados. Los compromisos dichos pueden establecerse en cualquier clase de convenios colectivos. En cuanto a los efectos que se derivan del establecimiento en convenio colectivo de este compromiso, entiendo que es necesario tener en cuenta los siguientes criterios:

a) Ante todo habrá que atenerse al contenido específico de la norma del convenio.

b) Pero si el convenio se limita a determinar los requisitos necesarios para que los contratos formativos se conviertan en indefinidos, sin decir nada en cuanto a los efectos que de tal conversión se derivan, hay que distinguir, en mi opinión, las siguientes situaciones:

— Si los requisitos para que el contrato formativo se convierta en indefinido se reúnen antes de la extinción de tal contrato, la conversión se produce automáticamente, en el momento mismo en que se cumplen esos requisitos; por ello, a partir de

ese instante el contrato es indefinido, y el trabajador podrá exigir que se reconozca y respete tal condición en cualquier supuesto o situación.

— Así pues, si el cumplimiento de esos requisitos se produce antes de concluir el plazo de vigencia estipulado para el contrato formativo, el empresario no podrá extinguir válidamente la relación laboral existente con base en el cumplimiento de tal plazo. Si el empresario lleva a cabo tal extinción, se tratará de un despido carente de causa que lo justifique; no de un cese válido.

— Si la relación de trabajo finalizó por cumplimiento del término del contrato formativo, quedando extinguido el vínculo entre las partes, aunque posteriormente se produjesen los supuestos de hecho necesarios para que tuviese lugar la comentada conversión, ello no produciría el renacimiento o resurrección de aquel vínculo. Sin embargo, el convenio, en esas situaciones, puede imponer al empresario la obligación de volver a contratar con carácter indefinido al trabajador cuyo contrato formativo se extinguió. Si el empresario no cumple tal obligación, el trabajador no puede ejercitar contra aquél una acción de despido, puesto que no se ha producido despido alguno que dé lugar al nacimiento de esa acción. La acción que puede esgrimir el trabajador en estos casos es la que se deriva del incumplimiento empresarial citado, la cual tiene por objeto lograr el cumplimiento y satisfacción de la obligación incumplida.

Segunda Ponencia

NUEVAS TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA UNIÓN EUROPEA

MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE
Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Complutense

SUMARIO

1. LOS FACTORES DE TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO. 1.1. La organización del trabajo. 1.2. La intervención de los poderes públicos.—2. ELEMENTOS DE CAMBIO Y CONTINUIDAD EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO. 2.1. La estabilidad del Derecho sindical y su necesaria adecuación a los cambios. 2.2. La alteración de las bases tradicionales del sindicalismo y del asociacionismo empresarial. 2.3. La ausencia de alternativas a las representaciones sindicales y empresariales. 2.4. Las instituciones de representación unitaria o electiva de los trabajadores en las empresas. 2.5. Cambios ideológicos. 2.6. La generalización del recurso a las técnicas de representatividad.—3. LAS TRANSFORMACIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—4. EL PROCESO DE EXTENSIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4.1. La extensión subjetiva de la negociación colectiva. 4.2. La realización de nuevas funciones por la negociación colectiva: la eficacia jurídica variable de los convenios colectivos. 4.3. Los nuevos contenidos de la negociación colectiva.—5. LA MULTIPLICACIÓN DE LAS INSTANCIAS DE NEGOCIACIÓN. 5.1. La descentralización empresarial: la tensión entre el nivel de rama o sector y la empresa. 5.1.1. Sujetos negociadores: la problemática de las pequeñas empresas. 5.1.2. Las relaciones entre los niveles de negociación sectorial y empresarial. 5.2. Unidades de negociación emergentes (territorios y redes de empresas) y su emancipación de la unidad de sector/estatal. 5.2.1. La descentralización territorial. 5.2.2. Redes de empresas. ¿Convenios colectivos entre empresas? 5.2.3. Grupos de empresas (y empresas de dimensión transnacional). 5.3. La negociación colectiva comunitaria.—6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE LEGITIMACIÓN DE LA REGULACIÓN LEGAL Y DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.—7. PERSPECTIVAS DE EVOLUCIÓN FUTURA.

1. LOS FACTORES DE TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Las profundas transformaciones habidas en la organización del trabajo y de las empresas en los diferentes países de la Unión Europea, derivadas del tránsito desde una economía productiva a otra predominantemente de servicios, del progreso tecnológico y de la globalización de los mercados, influyen decisivamente en la organización colectiva de las relaciones de trabajo y en los mecanismos jurídicos de representación, acción y negociación colectiva. La incorporación de nuevos colectivos al mercado de trabajo y la necesidad de afrontar los problemas del empleo y del trabajo en su conjunto, y no sólo desde la visión tradicional del trabajador subordinado, así como el funcionamiento del mercado único y el desarrollo de la construcción europea, han motivado la aparición de nuevos marcos para la acción de representación colectiva. En fin, los cambios sociales y culturales que tales transformaciones han producido reclaman adaptaciones dinámicas que faciliten la acomodación de la acción de representación colectiva a esas mutaciones y eviten el desajuste entre las necesidades actuales y futuras de la organización del trabajo y de las empresas y el modelo industrial de relaciones profesionales sobre el que la organización colectiva del trabajo se ha consolidado.

La dimensión colectiva de las relaciones laborales siempre ha estado estrechamente vinculada a las formas de organización empresarial y del trabajo en las empresas y a la organización y formas de intervención de los poderes públicos.

1.1. La organización del trabajo

La organización empresarial determina las identidades colectivas sobre las que se construyen los mecanismos jurídicos de acción,

representación y negociación colectiva. Fundada sobre la profesión o el oficio, la organización preindustrial del trabajo demandaba formas de acción y representación corporativas. En el modelo industrial, el oficio es sustituido por el sector de actividad o por la organización productiva empresarial, que coordina tareas diferentes y progresivamente especializadas, dirigidas a satisfacer las necesidades de la producción en masa propias del sistema «fordista». En esta nueva ordenación, las identidades colectivas se construyeron sobre la pertenencia a una empresa o a un sector de actividad, variando según los países el peso respectivo de estos dos niveles de organización colectiva. En la actualidad, este modelo no ha desaparecido, pero coexiste con formas nuevas de organización del trabajo que, bien lo transforman notablemente, bien alumbran nuevos modos de producción, pero que, en todo caso, modifican los marcos tradicionales de acción, representación y negociación colectiva.

El paro, la flexibilización y precarización de las relaciones de trabajo, la mayor importancia del trabajo autónomo y del autoempleo, el desarrollo de las prácticas de subcontratación y de externalización del trabajo y el establecimiento de relaciones estables entre empresas cuyas actividades son fuente de empleo y de decisiones sobre el mismo en otras han comenzado a producir transformaciones, ya perceptibles, en las instituciones de organización colectiva del trabajo. La expansión de los servicios, la evolución tecnológica y el impacto de la Unión Monetaria y Económica y de la moneda única europea, seguirán impulsando esa naciente y acelerada dinámica de transformación. La atención de esas nuevas realidades y de las nuevas formas de ejercicio del poder en las empresas constituye una línea de actuación prioritaria de la negociación colectiva, de manera que ésta logre avanzar por el camino de la coordinación de los distintos sujetos que intervienen en los procesos de producción de bienes y servicios, sin olvidar su dimensión transnacional. De otra parte, la aparición de nuevos empleos en los sectores emergentes y no mercantiles de la economía constituye un reto para la concepción tradicional de la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo.

En el umbral de un nuevo milenio, los problemas de la dimensión colectiva de las relaciones laborales exigen un nuevo enfoque, que tenga en cuenta los factores de cambio y sus repercusiones en el seno de los diferentes ámbitos de las relaciones productivas y laborales. Se observan ya con nitidez algunos efectos de esos cambios, que afectan con mayor intensidad a la negociación colectiva y a la participación en la empresa y, como consecuencia de esas transformaciones, a

los actores sociales, a sus formas de organización (interna y externa) y a sus funciones.

Sin duda, la negociación colectiva constituye la institución más dinámica de las heredadas del fordismo y el instrumento apropiado para la asimilación y la adaptación permanentes a los cambios ante la heterogeneidad de formas de organización del trabajo, la participación de diferentes sujetos y la interrelación progresiva de los problemas (entre sistemas educativos y de formación y cualificación profesional; entre tiempo de trabajo y tiempo de la vida social; o entre el medio ambiente y los problemas de seguridad y salud en el trabajo, por citar sólo algunos ejemplos). Por lo demás, hay señales que indican que, en los procesos de transformación en curso, el peso de los acuerdos se revela decisivo para gobernar las contradicciones sociales. La negociación colectiva se presenta como un valioso instrumento para lograr adaptabilidad, para proporcionar seguridad frente a la incertidumbre, para mejorar la empleabilidad de los colectivos excluidos y desfavorecidos y para realizar el principio de igualdad de oportunidades, integrando la dimensión de género [1].

La información, la consulta y la participación de los trabajadores en las empresas parecen destinadas a desempeñar un papel de primera importancia en las relaciones colectivas de trabajo. Las iniciativas comunitarias ya aprobadas, o pendientes de aprobación, dirigidas a facilitar esa participación en las empresas europeas, no harán sino estimular la importancia de la negociación colectiva, en sus múltiples variedades, en orden a la obtención de la adaptabilidad precisa al desarrollo de la competitividad empresarial y de la seguridad necesaria para los trabajadores ante las consecuencias de las decisiones empresariales sobre el empleo.

1.2. La intervención de los poderes públicos

Por lo que se refiere a las formas de organización e intervención de los poderes públicos, los cambios afectan al papel de los Estados en la organización de los mercados de trabajo y a su pérdida gradual de soberanía por procesos coincidentes, aunque de signo contrario, de descentralización interna y de construcción de la Unión Europea.

---

[1] *Vid.* J. García Murcia, *Diferenciación de trato, igualdad de oportunidades y negociación colectiva*, en *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interprofesionales sobre el empleo. X Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998, págs. 33 y ss.

La retirada de los poderes públicos de la organización del trabajo y las transformaciones de sus funciones amplían, correlativamente, el campo y las funciones o cometidos de la negociación colectiva.

En el ámbito de los sistemas de organización colectiva del trabajo, y no obstante su extrema diversidad en los países europeos [2], los cambios verdaderamente importantes acaecidos en los sistemas de base legal son los que afectan a las relaciones que se establecen entre la ley y la negociación colectiva. En los modelos convencionales pueden considerarse fundamentales las transformaciones producidas, en los años 70 y 80 (en los casos sueco e inglés), como consecuencia de la intervención del Estado en la organización del mercado de trabajo.

En general, se constata en todos los países una tendencia a acentuar la autonomía de los interlocutores sociales frente al papel declinante de los Estados y, en consecuencia, sus responsabilidades en la ordenación de las condiciones de trabajo. La negociación colectiva aparece como fuente progresivamente importante de producción de normas laborales, con capacidad de derogar la regulación legal (con las excepciones basadas en razones de política económica y presupuestaria y de control de las rentas salariales) o de determinar sus contenidos (fenómenos de «negociación legislativa» o de «legislación negociada»). La negociación colectiva refuerza su carácter de institución democrática y se revela como una mecanismo adecuado para favorecer la participación activa de los trabajadores y empresarios en la regulación de las sociedades, aunando el proyecto democrático global (el interés general) con las necesidades del mercado y las exigencias de la competitividad empresarial con sus consecuencias sociales. Sin embargo, estos nuevos enfoques se sustentan sobre ciertos interrogantes básicos, que convendrá dejar enunciados: ¿serán capaces los interlocutores sociales de jugar el papel propio del Estado en la regulación de los mercados de trabajo en los países europeos de intervención estatal? ¿Es indispensable el Estado para actuar de intermediario entre los interlocutores y entre las empresas y el mercado?

La territorialización de las estructuras políticas y la intervención del poder político comunitario contribuyen a modificar los ámbitos de la negociación colectiva. La dimensión del territorio como espacio económico-social emerge, impulsa la constitución de nuevas uni-

[2] Para un análisis comparativo, *vid.* COMISIÓN EUROPEA, *La Europa de los representantes del personal y de sus atribuciones económicas*, Europa Social, 3/96.

dades productivas y demanda una interlocución social acomodada a su ámbito. La estructura de la negociación colectiva se fracciona. Los movimientos descentralizadores desde el tradicional ámbito sectorial hacia la empresa y hacia nuevas unidades negociales se enfrentan a la dificultad añadida de la inexistencia de reglas claras de distribución de competencias entre los diferentes niveles de negociación. Por su parte, el proceso de construcción de la Europa social, a partir del Acuerdo de Política Social anejo al Tratado de la Unión Europea, contempla el diálogo entre los interlocutores sociales a nivel comunitario y el establecimiento de relaciones convencionales entre ellos, con la consiguiente celebración de acuerdos, como fuente del Derecho social comunitario, alternativa y preferente a la «vía legislativa» (arts. 3.º y 4.º del citado Acuerdo; nuevos arts. 138 y 139 del TCE, en la versión consolidada del Tratado de Amsterdam), además de como fuente principal de creación de un sistema negocial colectivo a escala europea y como instrumento de ejecución del Derecho europeo en el interior de los ordenamientos nacionales (debates sobre la famosa subsidiariedad y su doble valor, vertical y horizontal).

Como consecuencia de ello, la negociación colectiva experimenta un nuevo proceso de centralización, ajeno o indiferente a la dimensión nacional que, hasta fechas recientes, enmarcaba la configuración y el desarrollo de los sistemas negociales.

Las transformaciones habidas son, pues, importantes; más aún las pronosticadas para la próxima década. Dado que Europa sigue siendo la región privilegiada en materia de negociación colectiva [3], este análisis pretenderá dar cuenta de las líneas de cambio mas sobresalientes y comunes a los Estados miembros de la Unión Europea, en cuyo marco se insertan los cambios que, dentro de nuestras singularidades institucionales, están impulsando ya o lo harán en el futuro la transformación de las relaciones colectivas de trabajo en nuestro país.

2. ELEMENTOS DE CAMBIO Y CONTINUIDAD EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Sin embargo, esos cambios, que se presentan con intensidad variable en los diferentes países europeos, actúan sobre estructuras sociales dotadas de una gran fuerza de conservación. Es bien sabido

[3] *Vid.* OIT, *El trabajo en el mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social 1997-98*, Ginebra, 1997, págs. 115 y ss.

que el análisis riguroso de las sociedades europeas no autoriza a predicar la desaparición sin más del modelo fordista y sus elementos definitorios, ni la del trabajo industrial o la del trabajador típico. Por el contrario, la diversidad y convivencia de modelos o sistemas de organización de la producción y del trabajo constituyen la característica general de nuestras sociedades actuales, en permanente transición, que conocen también el resurgimiento y renovación de formas de trabajo pre-fordistas (ejecuciones de obra, contratos de grupo, trabajo a domicilio y teletrabajo, cesiones de trabajadores, etc.). El binomio cambio-conservación es, por tanto, esencial para la correcta comprensión de tales transformaciones.

Dos son, en consecuencia, las hipótesis analíticas que han de manejarse: 1) la instalación de una pluralidad de modelos de organización de la producción en convivencia; 2) el juego combinado de factores de cambio y de estabilidad, especialmente visibles en los sistemas de relaciones colectivas y en el derecho sindical.

2.1. La estabilidad del Derecho sindical y su necesaria adecuación a los cambios

No significa esa relativa conservación de los sistemas colectivos y esa cierta estabilidad del derecho sindical que las nuevas formas de trabajo y de empleo, con retroceso del sector industrial y crecimiento de los servicios, incidencia de las tecnologías de la información, propagación del trabajo temporal y precario (especialmente, de los jóvenes), de los empleos subvencionados, del trabajo autónomo y del desempleo, no dejen notar sus efectos en los actores sociales, en su esencial función de representación de intereses socio-económicos, en sus estructuras, en sus atribuciones y en sus comportamientos e instrumentos tradicionales.

La fragmentación actual de los estatutos de empleo y profesionales, la inestabilidad de las experiencias de trabajo, la discontinuidad de las carreras laborales, y la individualización creciente de las formas de trabajo producen alteraciones importantes en los fenómenos de organización colectiva del trabajo, que se traducen en un debilitamiento de la representación sindical tradicional. Tampoco pueden ignorarse las transformaciones empresariales y la variedad resultante de tipos de empresas, ni, consiguientemente, los nuevos espacios de las relaciones laborales (concentraciones y grupos empresariales, redes de empresas que recurren a la externalización

del trabajo y al establecimiento de relaciones estables de cooperación, empresas «dependientes», empresas de muy pequeña dimensión y empresas virtuales). Tales fenómenos tienden a resquebrajar la base humana y social homogénea a partir de la que actúan la representación sindical y empresarial.

Pero los cambios, con ser notables y exigir adaptaciones estructurales y funcionales, no permiten que, en rigor, pueda hablarse de la existencia de una crisis ni de los actores sociales, ni de su papel de representación, ni de los instrumentos de su acción colectiva y, entre ellos, de manera señalada, de los sistemas de negociación colectiva (con la salvedad del sistema británico, cuya evolución en las dos últimas décadas se ha caracterizado por el debilitamiento de los sindicatos y del sistema de negociación colectiva y el crecimiento de las políticas de individualización, como consecuencia de la actuación política de los gobiernos conservadores). En otros países, por el contrario, las normas mas recientes han producido una extensión o ampliación de las prerrogativas sindicales.

La organización colectiva de trabajadores y empresarios sigue desempeñando un papel crucial en la ordenación y desenvolvimiento de las relaciones laborales en Europa, que constituye un objetivo prioritario de los Estados miembros y de la propia Unión.

Un papel no distinto, en esencia, del histórico, aunque profundamente modificado y adaptado a las nuevas formas de organización del trabajo y a las necesidades colectivas de las sociedades actuales. Las asociaciones empresariales y los sindicatos contribuyen, hoy como ayer, al mantenimiento de los grandes equilibrios sociales y al logro del consenso y de la cohesión social, con mas o menos poderes de gestión según los diferentes países. Siendo hoy la composición de las sociedades mas compleja y los intereses de sus componentes más fragmentados y heterogéneos que los que antes se aglutinaban en torno a la oposición dual entre el capital y el trabajo, la búsqueda de ese equilibrio precisa de sujetos dotados de poderes de representación mas amplios (técnicas de representatividad) y de fórmulas nuevas. La estabilidad social se condiciona a la capacidad de los sindicatos y de las organizaciones empresariales de expresar esa diversidad.

Los Estados y los poderes políticos comunitarios, por su parte, necesitan del concurso de los actores sociales para asegurar esa cohesión. De ahí las experiencias y propuestas sobre la participación activa de éstos en el diseño de las políticas de empleo y en la búsqueda de nuevos empleos, en la organización de trabajos en el sector

no mercantil de la economía o en la gestión de las prestaciones de desempleo, además de en la gestión del trabajo y del empleo dentro y fuera de las organizaciones empresariales. La necesidad de consenso explica el papel creciente de la negociación colectiva en la ordenación del trabajo y en la prevención de los conflictos.

2.2. La alteración de las bases tradicionales del sindicalismo y del asociacionismo empresarial

Las principales transformaciones actuales de las relaciones colectivas ponen, pues, de manifiesto un doble fenómeno de continuidad o estabilidad de los sujetos colectivos y de necesaria acomodación de sus estructuras y actuaciones a las nuevas exigencias y diversidad de situaciones profesionales y de paro o desempleo, así como a las mutaciones experimentadas por la negociación colectiva.

Es cierto que los cambios reseñados se han traducido en un debilitamiento o deterioro de las estructuras colectivas, concretado en el decrecimiento cuantitativo, en varios países, de la afiliación sindical y, en su caso, del asociacionismo empresarial, que, no obstante, en general, parece contar con un porcentaje o volumen asociativo mas estable. La tasa de afiliación ha disminuido significativamente en Francia (situada, en 1995, en un 9%) y en el Reino Unido (31% en 1996). Pero, de un lado, no es aquél un fenómeno generalizado (no es constatable en Holanda, en que la afiliación sindical crece lentamente en los últimos tiempos, tras haber sufrido una ligera regresión en los años 80, o en Suecia o en Italia) y, de otro, no se registra una pérdida de influencia o audiencia de los sindicatos entre los trabajadores (quizá con la excepción francesa, aunque las organizaciones sindicales representativas recojan el 65,6% de los sufragios emitidos en las elecciones a comités de empresa) ni en el terreno de las políticas sociales y económicas.

Por su parte, el debilitamiento del asociacionismo empresarial se relaciona con operaciones de evitación de determinadas cargas particularmente costosas para las PYMES, como las que resultan de la negociación colectiva y el cumplimiento de los convenios colectivos en aquellos sistemas negociales basados en convenios de eficacia limitada a los afiliados/asociados a los sindicatos y asociaciones patronales negociadoras (tal es el caso de Alemania). Subyace a estas operaciones de desafección o fuga asociativa la pérdida de importancia del papel unificador de las condiciones de la competen-

cia que ejercen las confederaciones patronales y, como veremos en su momento, la negociación colectiva sectorial de ámbito nacional. Ahora bien, las asociaciones empresariales siguen desempeñando una función relevante en la gestión de bienes y servicios comunes de los empresarios, particularmente en el ámbito de la formación y en el diseño de las políticas sociales y económicas.

De este modo, la configuración dual de los sujetos sindicales y asociativo-empresariales, que a su naturaleza jurídico-privada, añaden funciones político-institucionales que desbordan la acción de representación de sus asociados (modelos neocorporativos) es general y marca, probablemente, un camino de no retorno. A su vez, esta evolución o derivación cualitativa está en la base del proceso de crecimiento asociativo por fusión de sindicatos y asociaciones empresariales pequeñas y medianas en grandes y del general de consolidación de las grandes confederaciones empresariales y sindicales, que caracterizan la situación de los países europeos en los últimos años.

Junto a los fenómenos de unificación o fusión sindical y empresarial (importantes en Holanda, Alemania y en Gran Bretaña) o de unidad de acción entre los sindicatos (Bélgica, España), expresivos de la necesidad de reequilibrar las fuerzas, los movimientos de unificación o escisión organizativa, más de parte sindical que de parte empresarial, o de fortalecimiento de pequeños sindicatos elegidos por los empresarios para negociar colectivamente con mayores ventajas, modificando o alterando las relaciones convencionales establecidas, ponen de manifiesto la heterogeneidad y fragmentación crecientes de los intereses representados.

Pero en estos casos se está en presencia de variantes correctoras de un fenómeno que tiene un alcance bastante extendido: la organización de las representaciones de intereses en torno a grandes confederaciones.

Por lo demás, se constata que, de impulsarse la debilitación de la organización sindical en las empresas, pueden ser mayores los costes derivados de la ausencia de sujetos y actuaciones colectivas que los beneficios, medidos esos costes en términos de desestabilización de los proyectos empresariales y de pérdida de calidad y de competitividad (raramente, las empresas que se consolidan en el mercado han fundado su estrategia en la destrucción de toda representación colectiva de los trabajadores). Surgen así iniciativas o medidas empresariales, no exentas de polémica, con el fin de luchar contra la

desindicalización y de sostener la acción sindical en las empresas (como los «acuerdos Axa» o acuerdos de derecho sindical del ordenamiento francés, que establecen ayudas empresariales a la formación y promoción profesional de los representantes sindicales en las empresas). Pese a las críticas [4], el Acuerdo de 31 de octubre de 1995 sobre la política contractual preconiza su generalización, que la CFDT ve con buenos ojos.

2.3. La ausencia de alternativas a las representaciones sindicales y empresariales

La conclusión a este respecto es que, hasta el momento, no han aparecido nuevos actores sociales colectivos alternativos de los tradicionales, como consecuencia del desplazamiento del centro de gravedad de la debilidad socio-económica desde el mundo del trabajo asalariado al de la marginación y exclusión social provocadas, principalmente, por el paro y el crecimiento del empleo precario.

El paro masivo y la transformación social de la base sindical han provocado la aparición de nuevas organizaciones que compiten con los sindicatos en el ejercicio de funciones de representación de intereses colectivos y de organización de la solidaridad (organizaciones no gubernamentales, fundaciones, movimientos feministas y ecologistas, sindicatos de parados, asociacionismo general no sindical y movimientos sociales, organizaciones voluntarias, organizaciones de consumidores, «coordinadoras»...). En Francia, en diciembre de 1997 surgió con fuerza el movimiento de parados, que reanimó el debate sobre la capacidad o incapacidad de los sindicatos para representar a los que carecen de empleo.

Ante estos fenómenos, los sindicatos han comenzado a abrir sus estructuras y a extender su acción de representación hacia las formas atípicas de contratación, hacia el trabajo autónomo —aunque, en algunos países, los trabajadores independientes se asocien a organizaciones empresariales— y hacia los parados. El sentido de estas emergentes mutaciones viene marcado por las exigencias de una mayor apertura hacia la atención de nuevas dimensiones sociales e incorporación de los nuevos movimientos sociales.

---

[4] *Vid.* G. ADAM, *Les syndicats sous perfussion*, Droit Social, 1990, págs. 833 y ss.

La realidad social, con todo, es rica y compleja y contempla otras organizaciones representativas de intereses distintas a las sindicales, las cuales, sin embargo, no intervienen en las relaciones de trabajo y son «menos representativas», atendiendo a su consistencia asociativa y cuota de influencia sobre los trabajadores, que los sindicatos. En otras palabras, esas otras organizaciones y asociaciones no participan en el logro del consenso entre trabajadores y empresarios, aunque su presión sobre la actividad política de los Estados haya aumentado (y éstos puedan privilegiar la interlocución con estos nuevos sujetos), mientras que los sindicatos y las asociaciones empresariales elaboran las normas laborales, son determinantes en la organización del trabajo y contribuyen al consenso social en el mas amplio sentido de la expresión.

El asociacionismo empresarial, por su parte, y pese a los fenómenos de fuga o huida de las asociaciones patronales ya expuestos consecuencia de la aparición y desarrollo de nuevas relaciones interempresariales y de empresas pequeñas y medianas, sigue cumpliendo su papel decisivo de ordenación y limitación de la competencia. Tampoco hasta el momento en ningún país han surgido fórmulas organizativas (clubs o círculos de reflexión y opinión empresarial, por influyentes que éstos sean, cámaras, etc.), que constituyan una alternativa real a las asociaciones empresariales, dotadas en algunos sistemas, como los sindicatos, de técnicas jurídicas para imponer sus decisiones a los empresarios no organizados —eficacia general y técnicas de extensión de los convenios colectivos— y abiertas a la realización de funciones y actividades mas amplias, en las esferas pública y privada, dentro de su tarea de representación de intereses patronales.

Esta evolución permite descartar la desaparición de los actores sociales tradicionales. Pero anuncia fórmulas de interlocución mas complejas y amplias entre aquéllos, protagonistas del diálogo social, con otras organizaciones colectivas llamadas a jugar un papel importante en procesos de diálogo «civil» que puedan desarrollarse en busca de consenso y cohesión en las sociedades europeas (es, por ejemplo, el caso de Irlanda con la experiencia del foro de la política social o «paternariado 2000» o de otros muchos países europeos con el desarrollo de negociaciones a varias bandas sobre el tiempo de trabajo a escala municipal o regional). La definición consensuada de un marco conjunto no impedirá su concreción ulterior a través de actuaciones diferenciadas, bien que complementarias, según los mecanismos jurídicos en cada caso correspondientes.

En este sentido, el Informe del «Comité de Sabios» [5] proponía, en el marco de la integración de las políticas sociales en la Unión Europea, «reconocer de forma explícita, en el Tratado, como parte social a los agentes colectivos que operan en la sociedad civil y, especialmente, a las instituciones de solidaridad que luchan contra la exclusión y la pobreza, y que pueden representar a los parados y a los marginados».

Las asociaciones empresariales, como los sindicatos, se encuentran en Europa envueltas en la construcción de los derechos de ciudadanía. En el doble sentido de que en el haz de éstos derechos deben insertarse los derechos de sindicación y asociación patronal (además de los derechos sociales al trabajo y a la protección social y los derechos de acción colectiva) y de que, consecuentemente, los sindicatos y asociaciones empresariales deben evolucionar hacia la consideración de sindicatos y asociaciones de ciudadanos.

2.4. Las instituciones de representación unitaria o electiva de los trabajadores en las empresas

Sólo las instituciones de representación de los trabajadores elegidas en las empresas —los comités o consejos de empresa o comités de cooperación— pueden constituir una fórmula organizativa alternativa a la sindical en dichos ámbitos empresariales. Estos comités o consejos de empresa aparecen consolidados en los sistemas dualistas de representación, mayoritarios en los países europeos [6], con tendencia, en algunos de ellos, hacia el fortalecimiento de sus poderes de participación y control (información y consulta) y hacia la atribución de nuevas facultades (negociales), aunque, en otros, se cuestione su capacidad para vincular al trabajador individual a través de los acuerdos por ellos celebrados (caso de Holanda). En cualquier caso, el fortalecimiento de las instituciones electivas de representación se debe a la importancia cobrada por la empresa en las nuevas formas de organización del trabajo y por la negociación colectiva que se desenvuelve en el seno de las organizaciones empresariales o en la articulación de relaciones entre empresas, con el consiguiente des-

---

[5] *Por una Europa de los derechos cívicos y sociales. Informe del Comité de Sabios*, presidido por M. L. PINTASILGO, Bruselas, marzo, 1996.

[6] *Vid.* COMISIÓN EUROPEA, *La Europa de los representantes del personal y de sus atribuciones económicas*, cit.

plazamiento del poder de representación hacia los representantes que actúan en tales ámbitos.

Los diferentes sistemas dualistas de representación en las empresas trazan las relaciones de estas instituciones electivas de representación con los sindicatos a través de la separación o el reparto de las facultades de acción de unas y otros, o a través de la presencia de los sindicatos en aquéllas mediante la asignación de puestos o la provisión electiva de sus miembros a través de candidaturas sindicales (en Alemania, en torno al 75% de los miembros de los comités de empresa están sindicados). Pero en algunos de ellos, como ocurre en ocasiones en el caso alemán, esa dualidad representativa puede no resultar armoniosa si es utilizada oponiendo unas instituciones de representación a otras (al fin de limitar el poder sindical y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales o al de separar o independizar la empresa de la disciplina convencional del sector de actividad). La evolución de las disposiciones legales sobre información, consulta y negociación, fuertemente impulsada por el Derecho comunitario, tiende a reforzar el papel y las atribuciones de estas representaciones, que cobran especial importancia en la negociación y establecimiento de los planes sociales en los despidos colectivos (caso de Alemania).

La conclusión, por tanto, a este respecto, es que, en Europa, los sindicatos no poseen el monopolio de la representación de los trabajadores en ámbitos empresariales. A esta conclusión había llegado el Tribunal Constitucional español, a la vista de la regulación propia de nuestra Constitución (art. 37.2), en su Sentencia 118/1983 con una argumentación que se ha mantenido en la jurisprudencia constitucional posterior.

Tal vez no se ha subrayado suficientemente la importancia de la Directiva 94/45/CE, sobre la constitución de comités de empresa europeos o el establecimiento de procedimientos de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que consagra, a nivel comunitario, los sistemas dualistas de representación (sindical/electiva) de algunos Estados miembros.

Aspecto en el que es notable la incidencia del Derecho comunitario es el que se refiere a los valores de participación de los trabajadores en las empresas. La opción central de la política legislativa social de la Unión Europea apunta hacia el fortalecimiento de esos valores de participación en relación con las nuevas formas de orga-

nización del trabajo y con las exigencias de flexibilidad de los empresarios y de seguridad de los trabajadores, incluida la participación de los trabajadores en el accionariado y en los beneficios y en los resultados de las empresas. Así se pone de manifiesto en el reciente Libro Verde de la Comisión sobre «Cooperación para una nueva organización del trabajo» [7]. En esta misma línea se sitúa la propuesta DAVIGNON sobre participación de los trabajadores en la gestión de las sociedades europeas [8], así como la reciente propuesta inicial de la Directiva aprobada por la Comisión el 17 de noviembre de 1998, sobre el establecimiento de un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, en la que la información y la consulta se califican de «instrumento esencial de la adaptabilidad» [9].

2.5. Cambios ideológicos

La novedad mas común o general de los sistemas europeos de la relaciones laborales es la que afecta al cambio de la actitud y al incremento del poder empresarial, que, desde los años 80, ha llevado a su terreno la iniciativa ideológica, postulando o reivindicando lo económico frente o junto a lo social, demandando «flexibilidad» en las relaciones de trabajo (utilización de empleo precario, modificación del empleo, extinciones), y marginando la tradicional iniciativa sindical en la conducción de los procesos de ordenación de las condiciones de trabajo. Este desplazamiento ha producido un cambio en los modelos de acción sindical, que, en aquellas experiencias nacionales construidas sobre estructuras de confrontación, abandona el conflicto, se institucionaliza y se adentra en la cooperación y en la gestión, coincidiendo en ello con el surgimiento de formas de *management* participativo. Este tipo de organización y comportamiento empresarial se sustancia también en una relativa marginación de la acción de representación y reivindicación sindical, al favorecer el contacto inmediato, directo y continuo con los trabajadores.

---

[7] COM (97) 128 final, Bruselas, 16 de abril de 1997.

[8] DG V, Informe Final, Bruselas, mayo de 1997.

[9] COM (98) 612 final: *DOCE* C2 de 5 de enero de 1999. Además de las recientes Directivas 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998, por la que se modifica la Directiva 77/187/CE, sobre mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, centros de actividad o de partes de centros de actividad; y 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, sobre despidos colectivos.

Por lo que se refiere a los conflictos colectivos, el incremento y mantenimiento de la tasa de desempleo han comportado un espectacular retroceso de las huelgas en el sector privado, de forma que ha sido la práctica huelguística, más que la regulación del derecho de huelga, la que se ha visto afectada por las nuevas formas de organización del trabajo (a excepción del caso británico, en el que el derecho de huelga ha sido objeto de importantes restricciones legales).

En síntesis, en las sociedades post-industriales, las transformaciones experimentadas por el trabajo y su organización y por el capital y la suya se traducen en una nueva relación de fuerzas. Tales cambios de las relaciones colectivas, que es fácil comprender que no se han producido sin dificultades y resistencias, pueden calificarse de culturales, destacándose en ellos los diferentes factores que los producen, muchos de ellos independientes del Derecho del Trabajo (nuevas culturas de relaciones sindicales de la baja inflación, de la coincidencia de intereses o del compromiso, de la armonía). Su formación, funcionalidad y aplicaciones son, no obstante, variados en los diferentes países europeos.

Naturalmente, ello no significa la desaparición del conflicto y de la huelga, que aparecen bajo nuevas formas, trayendo a su campo de atención, que se amplía, a los nuevos y diversos trabajadores y a las nuevas capas de población necesitadas de protección, así como cuestiones y aspectos nuevos (políticas de empleo y protección social y, en general, políticas sociales y económicas, sistemas fiscales, etc.) [10].

La Unión Europea carece de competencias para regular los derechos de conflicto (art. 2.º6 del Acuerdo de Política Social, nuevo art. 137.6 TCE, en la versión consolidada del Tratado de Amsterdam).

2.6. La generalización del recurso a las técnicas de representatividad

En los sistemas de pluralismo sindical, la fragmentación y diversificación crecientes de la comunidad de intereses sociales y económicos representados ha extendido progresivamente el recurso a las técnicas de representatividad, dirigidas a asegurar la capacidad de representación de intereses general o «universal» de los sujetos colectivos y la dimensión subjetiva de su acción. Tales técnicas sir-

[10] *Vid.* A. BAYLOS GRAU, *Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social*, Rev. de Derecho Social, núm. 2, 1998, págs. 67 y ss.

ven para identificar a los actores, medir su capacidad de representación, asegurar la legitimidad democrática de sus decisiones y garantizar su aplicación general a todos los trabajadores (afiliados y no afiliados). Señaladamente, se ordenan a hacer posible la participación de esas organizaciones (más) representativas en las instituciones públicas con competencias en las materias económicas y sociales y, desde luego, en las instituciones gestoras de los sistemas o regímenes de Seguridad Social, además de a asegurar su presencia en los sistemas de negociación colectiva.

Las presunciones legales de representatividad (o técnicas de representatividad presumida o irradiada) siguen levantando objeciones por atribuir a sindicatos de débil implantación una legitimidad formal y una serie de atribuciones legales que su base afiliativa no les otorga. Sin embargo, se coincide en comprobar que esas técnicas desempeñan un papel efectivo en los actuales modelos de relaciones sindicales institucionalizados y cooperativos (neo-corporativos) y que no producen una separación o alejamiento entre las organizaciones beneficiarias de esas construcciones legales y los trabajadores representados. En los sistemas dualistas en que existen elecciones a instituciones de representación de los trabajadores en las empresas es fácil medir el apoyo de los trabajadores a los sindicatos. Por lo demás, la potencialidad expansiva de la representatividad se acompaña de correcciones (legales y jurisprudenciales) a su utilización excluyente o no ponderada, con el fin de garantizar el pluralismo, a través del juego de los principios de representatividad mayoritaria y proporcional y adecuada a los niveles o ámbitos de representatividad afectados.

Sin embargo, no en todos los modelos europeos, dentro de su extremada diversidad, se concilian bien las exigencias de operatividad, a la que sirven las fórmulas de representatividad, con los imperativos del pluralismo sindical y empresarial.

3. LAS TRANSFORMACIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es la negociación colectiva la institución que conoce elementos mas nuevos y líneas de cambio mas marcadas en las dos últimas décadas y que, a su vez, posee mayor capacidad para introducir innovaciones y exigir modificaciones en las organizaciones y estructuras de representación de trabajadores y empresarios y en la regulación misma de las relaciones laborales. Constituye, por ello, un

inmejorable observatorio de los cambios actuales, al tiempo que un pilar fundamental del modelo social europeo, en el que se le reserva una función esencial en la modernización y adaptación de la organización del trabajo que busca conciliar las exigencias de flexibilidad de las empresas y de seguridad de los trabajadores y las necesidades de la actividad profesional y de la vida personal y familiar.

Las innovaciones mas significativas se centran en los siguientes aspectos:

1) Apuntan esas transformaciones hacia la generalización del recurso a la negociación colectiva.

2) Son igualmente notables los cambios que afectan a la multiplicación y descentralización de las instancias y niveles de negociación.

3) Las mutaciones recientes ponen de relieve el creciente papel legitimador de la negociación colectiva.

Tales pautas de transformación actúan íntimamente vinculadas entre sí y se traducen en un incremento del papel de la negociación colectiva, que, a su vez, entraña inevitablemente la diversificación de su práctica y de su regulación.

4. EL PROCESO DE EXTENSIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las transformaciones que apuntan hacia la generalización de la utilización de la negociación colectiva ponen de manifiesto un proceso de extensión que opera en un triple frente: hacia la cobertura de nuevos sujetos, hacia el desempeño de nuevas y variadas funciones y hacia el tratamiento de nuevos objetos.

4.1. La extensión subjetiva de la negociación colectiva

La negociación colectiva amplía su campo de aplicación hacia el trabajo contractual que no se presta en el marco del contrato de trabajo, hacia los trabajadores jurídicamente autónomos o independientes, pero económicamente dependientes de un agente económico (dependencia manifestada, por ejemplo, en las relaciones de contratación y subcontratación respecto de la empresa principal o respecto del contratista).

En el caso de los países cuyas legislaciones conocen las figuras de los trabajadores «cuasi-asalariados» (Alemania) o de los «para-

subordinados» y «colaboradores coordinados» y estables (Italia), los convenios colectivos sirven para desarrollar el estatuto colectivo de estos trabajadores. Además, en algunos países se recurre a los convenios colectivos para regular aspectos del trabajo de trabajadores jurídicamente independientes. Así, en Francia el acuerdo colectivo celebrado en abril de 1996 entre la Federación de Sociedades de Seguro y los sindicatos de agentes de seguros, vinculados a aquéllas por un contrato de mandato, reguló la modificación, terminación y ruptura de esos contratos y las cuestiones relativas a la remuneración, formación y protección social de dichos agentes [11]. Los convenios colectivos entre las Cajas de Seguridad Social y los sindicatos médicos fijan las condiciones de trabajo de los médicos que ejercen libre e independientemente su profesión. Estos convenios médicos han sido relanzados por la reforma JUPPÉ.

En Italia, ante la importancia cuantitativa del colectivo de los trabajadores autónomos, los interlocutores sociales han iniciado negociaciones sobre las nuevas formas de empleo, distintas a las asalariadas, con el fin de ofrecer un estatuto jurídico y seguridad a estos nuevos trabajadores. En caso de que se alcanzasen acuerdos, el Gobierno presentaría al Parlamento un proyecto de «Estatuto de los nuevos trabajadores».

Puede señalarse, con toda la cautela que sea precisa, que la extensión subjetiva de los ordenamientos laborales camina, o puede hacerlo, a través de la negociación colectiva.

La ampliación del campo de aplicación de la negociación colectiva hacia relaciones de trabajo no asalariadas contrasta con el movimiento, también detectable en un país como el nuestro, de exclusión del ámbito subjetivo de los convenios colectivos de una serie de categorías de trabajadores, que se colocan fuera de la regulación convencional.

4.2. La realización de nuevas funciones por la negociación colectiva: la eficacia jurídica variable de los convenios colectivos

Los cambios experimentados en las funciones de la negociación colectiva contemplan la superación de su función inicial destinada a

[11] J. BARTHÉLÉMY, *Une convention collective de travilleurs independants?*, Droit Social, 1997, págs. 40 y ss.

repartir las ganancias de productividad, correspondientes a los incrementos de producción, y, en consecuencia, a proteger a los trabajadores, fijando condiciones de trabajo y extendiendo progresivamente su campo de aplicación a cuestiones u objetos no sólo salariales. En los sistemas de conformación legal, estos cambios han obligado al establecimiento de nuevas relaciones entre la ley y la negociación colectiva.

Posiblemente, el cambio mas notable, en la década de los 70, fuera el que afectó a la transformación de la tradicional función de la negociación colectiva de mejora de las condiciones de trabajo legales (de Derecho necesario mínimo o de «orden público social») en una función de adaptación o ajuste de tales condiciones a las necesidades de competitividad y flexibilidad empresariales (art. 3.3 del ET y reformas introducidas en el cuerpo del propio ET por sus leyes modificadoras). Desde los años 80, seguramente, el cambio mas trascendente es el que afecta a su función de organización del trabajo y de las relaciones de trabajo. La negociación colectiva se ha convertido en un factor esencial de organización del trabajo. En los países nórdicos, en que esta línea de cambio es muy apreciable, la negociación colectiva funciona como un instrumento de colaboración en los cambios y en la organización del trabajo. Plantea, así, nuevas formas de interlocución social —no sobre condiciones de trabajo, sino sobre su organización— y su objeto se traslada del trabajador al trabajo.

Algunos aspectos de la organización del trabajo son natural y necesariamente colectivos: encuadramientos profesionales, tiempos de trabajo, organización de trabajos caracterizados por una gran división y especialización y, al tiempo, autonomía. Estas realidades revalorizan la dimensión colectiva de la organización del trabajo. Pero exigen instrumentos colectivos menos uniformadores y mas heterogéneos. No se trata sólo de establecer las relaciones de la autonomía colectiva con la autonomía individual, sino de reconocer a aquélla capacidad para diversificar los tratamientos colectivos. La heterogeneidad colectiva surge frente a la uniformidad de la regulación convencional colectiva tradicional.

Además, el papel de la negociación colectiva, especialmente de empresa, cobra singular relevancia en el ejercicio del poder organizativo empresarial relativo a la adopción de decisiones particularmente traumáticas sobre reestructuraciones de empresas y suspensiones colectivas y sobre *transferts* empresariales. Los criterios de

selección y el orden de los despidos, los planes sociales, las indemnizaciones y las medidas de reclasificación (interna o externa) de los trabajadores despedidos son objeto de negociación y, en su caso, acuerdo con los representantes de los trabajadores en las empresas. La negociación colectiva se convierte en un modo de ejercicio del poder de dirección empresarial.

En el futuro, la negociación colectiva tendrá un papel importante que jugar en la promoción de la igualdad de oportunidades y de la integración social (promoción de la capacidad de inserción profesional y de adaptación a las cualificaciones) y de lucha contra las exclusiones.

En relación con sus funciones, se articulan las técnicas jurídicas destinadas a sancionar la eficacia de los convenios colectivos.

La eficacia o valor jurídico de los convenios y pactos es variable en los distintos sistemas: desde su aplicación voluntaria, desprovista de sanción jurídica (como es conocido en el caso británico), hasta su aplicación directa y obligatoria a los contratos de trabajo a través de diferentes construcciones jurídicas adaptadas a las culturas jurídicas nacionales. La protección de los resultados de la negociación transcurre también a través del reconocimiento de eficacia general o extendida a los convenios colectivos. Con excepciones (especialmente significativa, la alemana), estas técnicas, en discusión hace unos años, gozan hoy de una aceptación generalizada en los sistemas de relaciones industriales que las conocen y practican. Con todo, las diferencias jurídicas en este punto son también importantes. Es bastante común, por el contrario, que las diferencias entre la elaboración del convenio y su aplicación tiendan a difuminarse.

El cumplimiento de su papel de regulación (o norma) mas favorable demandaba la eficacia normativa de los convenios colectivos (la capacidad de los convenios colectivos de aplicarse directa y obligatoriamente a los contratos de trabajo) y personal general (a través de técnicas de extensión *ex ante* o *ex post*). Sin embargo, las nuevas funciones atribuidas a la negociación colectiva exigen el recortamiento de la eficacia normativa y personal general de los convenios colectivos y/o el establecimiento de nuevas relaciones entre éstos y la regulación legal. La función de flexibilización —o adaptación— de la negociación colectiva se atiende, además de mediante autorizaciones de la ley a los convenios colectivos para disponer plenamente —y peyorativamente— de su regulación o para establecer regulaciones alternativas, a través de la suavización de su eficacia norma-

tiva o personal general, permitiendo excepciones a su aplicación imperativa y subjetiva o personal general. Por su parte, su función de gestión del trabajo en la empresa demanda una eficacia meramente contractual. En suma, no sólo se diversifican las funciones, también la eficacia de los convenios colectivos.

En unas y otras funciones, la negociación colectiva se revela como un mecanismo esencial de legitimación del poder, estatal, sindical y empresarial.

Pero a esta cuestión me referiré mas adelante.

4.3. Los nuevos contenidos de la negociación colectiva

Las modificaciones recientes de la negociación colectiva no sólo afectan a sus funciones, sino también a sus objetos. La negociación colectiva rica se correspondía con objetos pobres. La negociación colectiva actual dispone de contenidos materiales mas completos. No es sólo que sus objetos tradicionales reciban tratamientos nuevos (por ejemplo, los salarios, sus estructuras variables y su vinculación a objetivos productivos y al empleo, progresivamente diversificados y cuasi-individualizados), es que se ocupa de cuestiones nuevas, antes desconocidas o marginales, introduciendo mayores dosis de disponibilidad sobre el bloque de materias laborales, señaladamente las relativas a la organización del trabajo, y sobre las de protección social conexas [12].

La política de empleo ocupa un lugar señalado, con pactos, muy variados y de diferente eficacia jurídica, que recogen los compromisos empresariales de creación de puestos de trabajo o de mantenimiento de los existentes. La formación y cualificación profesional de los trabajadores —inicial y permanente para su adaptación a la incidencia tecnológica y a la inestabilidad de las carreras laborales— la reducción y reorganización (o «modulación») del tiempo de trabajo, la protección de la salud en el trabajo, la Seguridad Social y los planes complementarios de pensiones (incluida la jubilación anticipada), la representación de los trabajadores en las empresas, así como las medidas de lucha contra las discriminaciones, especialmente por razón de género en un contexto de feminización creciente

[12] Para el caso español, *vid.* S. DEL REY GUANTER (Dir.), *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 1994. Perspectivas a la luz de los acuerdos colectivos de 1997*, CES, Madrid, 1998.

de la mano de obra, merecen una atención progresivamente ampliada. Su tratamiento negocial se acompaña de técnicas nuevas, convirtiendo a estas cuestiones en objeto de intercambio colectivo: reducciones salariales a cambio de formación o a cambio del empleo de jóvenes o de parados de larga duración; reducciones salariales y de tiempo de trabajo como contrapartidas a las renuncias empresariales a recurrir a los despidos por causa económica, durante períodos determinados; acomodación de los tiempos u horarios laborales a las necesidades empresariales y establecimiento de «cuentas de tiempo de trabajo» de los trabajadores; entrelazamientos entre garantías de empleo para trabajadores en formación y jubilaciones anticipadas de trabajadores de edad avanzada; creación de «fondos de seguridad» para facilitar las reclasificaciones y recolocaciones...

En tal sentido, puede decirse que la negociación colectiva se convierte en el «pasaje obligado en la elaboración del Derecho» [13].

5. LA MULTIPLICACIÓN DE LAS INSTANCIAS DE NEGOCIACIÓN

La multiplicación de las instancias de negociación colectiva y la progresiva descentralización de su estructura, mas allá de la diversidad de formas y medios que adopta y de que se sirve esa descentralización, reporta un grado de complejidad jurídica antes desconocido a los sistemas convencionales, carentes en la actualidad de reglas claras de ordenación y reparto de competencias entre los diferentes niveles negociales.

Hasta los años 80, la mayoría de los sistemas de negociación colectiva ordenaban su estructura en torno a un nivel de negociación básico o ideal, que constituía el soporte organizativo y el factor de coordinación de los diferentes niveles del conjunto. En los últimos tiempos, se constata la inexistencia de un único nivel óptimo de negociación y se favorece la existencia de una pluralidad de unidades o ámbitos ideales. En consecuencia, se producen desplazamientos de los lugares de negociación desde el sector general/nacional, nego-

---

[13] A. SUPIOT (Coord.), *Transformations du travail et devenir du Droit du travail en Europe. Rapport final* a cargo de M.E. CASAS, J. DE MUNCK, P. HANAU, A. JOHANSSON, P. MEADOWS, E. MINGIONE, R. SALAIS, A. SUPIOT y P. VAN DER HEIJDEN, junio, 1998, pár. 347, pág. 87.

ciación que continúa siendo dominante en muchos países atendiendo al numero de trabajadores cubiertos (Alemania, Francia, Holanda, Suecia o Italia) hacia la empresa (estructura dominante en el modelo británico) y hacia los territorios o hacia los emergentes distritos industriales. Son ambas manifestaciones o fenómenos de descentralización de la estructura de la negociación colectiva, de efectos no desdeñables, que se acompañan de otros fenómenos, de signo contrario, que apuntan hacia una nueva centralización de la negociación colectiva de ámbito supranacional. Estos movimientos de descentralización y centralización supranacional coinciden en debilitar el nivel de negociación sectorial estatal.

5.1. La descentralización empresarial: la tensión entre el nivel de rama o sector y la empresa

Es, en efecto, en los ámbitos empresariales donde la descentralización alcanza su mayor intensidad.

Con importancia variable según los países, la empresa es, por diferentes causas, un «espacio sensible» para la negociación colectiva, los acuerdos atípicos de empresa y la individualización de las relaciones de trabajo, políticas estas últimas quizás en retroceso en los últimos años. El establecimiento de relaciones de participación (en los modelos de «empresa participada») y la importancia cobrada por la organización del trabajo hacen que la negociación colectiva se vuelva hacia la empresa como lugar preferente para su desarrollo y hacia las representaciones de los trabajadores existentes en los ámbitos empresariales. Al tiempo, las tendencias hacia la reducción de la dimensión de las empresas (incremento de empresas de menos de 10 trabajadores o prácticas de *downsizing*) y hacia el crecimiento del número de trabajadores al servicio de estas empresas plantean problemas nuevos a unas reglas de representación y negociación colectiva concebidas para las grandes empresas —delimitaciones o umbrales numéricos— y exigen modificaciones para hacerlas efectivas en las pequeñas. Ello hace que la negociación colectiva en la empresa arroje singularidades tanto sobre los sujetos negociadores, como sobre sus temas u objetos y sobre los procedimientos negociales, como sobre la eficacia misma de los convenios y pactos alcanzados.

5.1.1. Sujetos negociadores: la problemática de las pequeñas empresas

Los sujetos negociadores de los convenios colectivos de empresa suelen ser las delegaciones de los sindicatos en las empresas (sistemas de monopolio sindical de la negociación). Ahora bien, la expansión de los acuerdos particulares de empresa, como pactos de naturaleza distinta a la de los convenios colectivos, es fenómeno que camina unido al ejercicio de competencias de negociación por las representaciones electivas de empresa (comités o consejos de empresa), que, así, a sus tradicionales funciones de participación añaden atribuciones negociales, con la oposición, en ocasiones, de los sindicatos (contra los que aquéllos, también en ocasiones, actúan).

Estos acuerdos de empresa suelen caracterizarse por la informalidad de los procedimientos de negociación. Sus funciones son variadas: de reestructuración productiva, de desarrollo y aplicación de las leyes y convenios sectoriales y, lo que resulta mas problemático, de disposición de esas regulaciones legales o convencionales. En algunas experiencias nacionales, se prevé el sometimiento de su aprobación a las comisiones paritarias de los convenios colectivos sectoriales y su control por la negociación colectiva de sector y, en consecuencia, por los sindicatos que la protagonizan, adquiriendo, en tal caso, la naturaleza de verdaderos convenios colectivos. Su eficacia, como tales acuerdos colectivos atípicos, varía en los diferentes sistemas nacionales, aunque, por regla general, se les reconoce capacidad para vincular imperativamente al empresario y a los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación. Suele subrayarse la importancia de este tipo de acuerdos por su utilidad como instrumentos de flexibilidad empresarial y, al tiempo, de defensa de lo colectivo frente al poder de la autonomía individual.

Las soluciones a la negociación en las pequeñas empresas, carentes de instituciones de representación electivas y sindicales, son mas difíciles. La fórmula de reconocer poder de negociación a representaciones sindicales externas (delegaciones y comisiones paritarias de zona) se enfrenta a numerosas reticencias, cuando no a rechazos fulminantes, aunque puede representar una buena combinación de las ventajas de la centralización y de la descentralización. Algunas experiencias de este fenómeno se han desarrollado en el ámbito concreto de la prevención de riesgos laborales (especialmente en los sectores de construcción). Otra posibilidad es la que avanza el ordenamiento francés (Ley de 12 de noviembre de 1996, que en su origen tiene al

Acuerdo Nacional Interprofesional sobre la política contractual firmado el 31 de octubre de 1995 por el CNPF, la CGPME, la CFDT, la CFTC y la CGC [14]), con el respaldo del Consejo Constitucional (decisión 96-383, de 6 de noviembre de 1996), consistente en reconocer legitimación negocial a los propios trabajadores de estas empresas, siempre que hayan sido mandatados a tal efecto por una organización sindical representativa y así se decida por la negociación colectiva sectorial. Los sindicatos no aplauden unánimemente esa decisión, solicitando la CGT y FO la supresión de umbrales para la designación de delegados sindicales. La doctrina también se ha mostrado crítica [15].

En general, se observa en los distintos países europeos un esfuerzo para proporcionar un marco jurídico adecuado a la negociación en las PYMES.

5.1.2. Las relaciones entre los niveles de negociación sectorial y empresarial

Las relaciones entre convenios colectivos de sector y empresa varían en los diferentes países. Son distintos los principios que se utilizan para resolver su concurrencia en supuestos de colisión (de jerarquía o prioridad legal del convenio sectorial, impidiendo su afectación por los de empresa, en Italia y Alemania; inexistencia de relaciones jerárquicas en Francia y recurso al principio de norma mas favorable; recurso al convenio anterior en el tiempo, entre nosotros, etc.). Con todo, es frecuente que los convenios de sector marquen el campo dentro del que los de empresa pueden actuar a través de desarrollos, especificaciones o adaptaciones o ejecuciones de su regulación convencional general. Esta articulación era la normal en los modelos tradicionales o fordistas de negociación colectiva, organizados sobre niveles sectoriales. La certidumbre sobre los costes del trabajo a través de una cierta igualación de las remuneraciones salariales y la ordenación de la concurrencia empresarial constituían los beneficios resultantes de esta ordenación.

Sin embargo, en la medida en que la diversidad empresarial crece y surgen relaciones interempresariales nuevas, el manteni-

---

[14] Posibilidad seguida por la posterior Ley de 19 de mayo de 1998, «de orientación y de incitación a la reducción del tiempo de trabajo» (Ley *Aubry*, sobre las 35 horas semanales de trabajo).

[15] G. LYON-CAEN, *La Constitution francaise et la négociation collective*, Droit ouvrier, diciembre, 1996, págs. 479 y ss.

miento de una uniformadora disiciplina convencional sectorial puede ocasionar dificultades de adaptación y conducir a contradicciones insolubles. Se plantean entonces dos importantes problemas de naturaleza diferente: el de la anulación de la expresión lícita de verdaderas necesidades empresariales de diferenciación, con posible repercusión negativa sobre el empleo; y el de la búsqueda fraudulenta e ilícita de rupturas de los niveles sectoriales para debilitar el poder de representación de sindicatos y asociaciones empresariales y eludir la aplicación de los convenios colectivos. Los diferentes sistemas tratan de encontrar puntos de equilibrio entre estas opuestas exigencias.

En general, se considera que los convenios sectoriales siguen resultando un mecanismo útil para corregir la diversidad excesiva y asegurar la libre competencia, homogeneizando los salarios y las condiciones de trabajo (función primordial de la negociación colectiva sectorial). Pero se resalta por la doctrina comparada que, en la mayor parte de los sistemas convencionales, se han intensificado las tensiones centrífugas hacia una negociación colectiva al margen del sector, a la medida de cada empresa y de sus necesidades o, al menos, hacia la «flexibilización» de la regulación convencional sectorial mediante:

— o bien la aplicación selectiva de las reglas generales fijadas por el convenio colectivo sectorial, reduciendo éstas a un mínimo de garantías o principios básicos y utilizando, en el resto, «cláusulas de apertura» (*Öffnungsklauseln*) o «descuelgue» (especialmente, en materia salarial, justificadas en la existencia de dificultades económicas o en la preservación del empleo) para dar acogimiento a las diferentes situaciones empresariales a través de soluciones negociadas con los comités de empresa, que derogan la regulación general sectorial;

— o bien la suavización de su carácter vinculante, sustituyendo sus prescripciones por meras recomendaciones.

De esta manera, se produce una evidente confluencia entre los nuevos comportamientos adoptados por la ley, en los sistemas de intervención estatal, en sus relaciones con el bloque negocial en su conjunto y los que, en la esfera de actuación propia de la negociación colectiva, comienzan a desenvolver los convenios colectivos de sector en relación a los de empresa. Se buscan mecanismos de dosificación y se establecen relaciones flexibles y adaptables entre los convenios sectoriales y los de empresa. Sin embargo, ningún sistema

posee reglas claras de distribución de competencias entre los diferentes niveles de negociación.

Antes y ahora, existen empresas con convenios colectivos propios, que desarrollan sus funciones al margen del sistema convencional colectivo sectorial. Es el caso de las grandes empresas, no sometidas a las disciplinas de su correspondiente sector, si bien otras se encuentran comprendidas en los convenios de rama.

En todo caso, el movimiento de descentralización negocial posee una diferente entidad según los países. Algunos conservan la importancia del nivel de negociación sectorial, aunque con tendencia a ser ocupado por acuerdos-marco, que han de ser completados por acuerdos de empresa (a menudo negociados por los comités de empresa, como es el caso de Holanda).

5.2. Unidades de negociación emergentes (territorios y redes de empresas) y su emancipación de la unidad de sector/estatal

5.2.1. La descentralización territorial

Por su parte, la territorialización o descentralización territorial/regional de la estructura de la negociación colectiva es un proceso en desarrollo en algunos sistemas y objeto de atención y debate virtualmente en todos ellos desde los años 80. Presenta, lógicamente, mayor importancia en los sistemas políticos organizados sobre la descentralización de la estructura del Estado y en los Estados de considerable extensión. La existencia de poderes políticos y de actores sociales territoriales genera y asienta dinámicas de promoción socio-económica de sus territorios, que alcanzan a las políticas de empleo y de relaciones laborales, deparando nuevos espacios a la negociación colectiva. Pero la territorialización de su estructura asoma en todos los sistemas nacionales con mayor o menor intensidad y afectando a mas o menos materias. En su expresión mas intensa, que conlleva el surgimiento de convenios interprofesionales y sectoriales infraestatales, plantea la importante cuestión de las relaciones que se establecen entre éstos y los de dimensión territorial estatal, de igual ámbito funcional o de diferente ámbito (entre un acuerdo interprofesional regional y un convenio de sector nacional, por ejemplo).

Como consecuencia de estas tendencias hacia la territorialización de la negociación colectiva, puede surgir una competencia entre

territorios, que se proyecte sobre la negociación colectiva, las condiciones de trabajo y la libre concurrencia empresarial. Aparte de que la negociación colectiva es un instrumento regulador que, por esencia, arroja diferenciaciones o inigualdades por sectores (sin perjuicio de la existencia de fórmulas de coordinación practicadas por las grandes confederaciones), podrían aplicarse esas mismas fórmulas de coordinación u otras, entre las que no deberían desecharse mecanismos como los previstos en la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre los desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de la libre prestación de servicios de sus empresarios.

En este nuevo y complejo entramado convencional, tendencialmente descentralizado, la adecuación a los ámbitos negociales de los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos se revela como una pieza central en la reconducción de la conflictividad hacia la negociación.

5.2.2. Redes de empresas. ¿Convenios colectivos entre empresas?

Otra dimensión de esa territorialización, unida o no a la anterior componente política o administrativa, es la que se refiere a la relación de las empresas con el entorno socio-económico en el que están radicadas, que determina y enmarca sus relaciones contractuales con otras empresas (caracterizadas por su homogeneidad o por su diversidad productiva), en la medida en que se incrementan los fenómenos de especialización y reducción de los objetos sociales empresariales. La noción de distrito industrial y la inscripción territorial de las empresas (en función de las infraestructuras, empleo, formación y relaciones productivas de su territorio) son cuestiones relevantes que deben tenerse en cuenta desde esta perspectiva de territorialización socio-económica, que alumbra el nacimiento de unidades de negociación colectiva nuevas, de ámbito funcional intersectorial y territorial delimitado, infraestatal —o, en su caso, transnacional, pero en todo caso ajeno a la tradicional dimensión estatal—.

La aparición de las redes de empresas constituye una modificación estructural de particular relieve. La negociación colectiva en estos nuevos ámbitos constituidos por las redes de empresas, si las empresas que establecen relaciones de colaboración estables a largo plazo pertenecen a sectores diferentes, es la única capaz de imponer determinadas condiciones de trabajo a los trabajadores implicados en

estos procesos (y, en consecuencia, a sus empresarios) y de garantizar la toma de decisiones con el interlocutor empresarial real, de quien depende la actividad productiva de otras empresas (contratistas o subcontratistas, empresas temporalmente agrupadas para la realización de productos o servicios, empresas de trabajo temporal, concesionarios o adjudicatarios) y, en su caso, de trabajadores autónomos. Los problemas que presenta la identificación de los grupos de empresas como unidades económicas y sociales, importantes en el Derecho español y en otros ordenamientos de los Estados miembros de la Unión Europea (como es el caso de Alemania) pese a la transposición de la Directiva 94/45/CE sobre comités de empresa europeos, dejan paso a estos otros, aun mas complejos, relativos a la determinación de las relaciones y responsabilidades empresariales que surgen entre empresas, jurídicamente autónomas, pero dependientes económicamente unas de otras, que contratan la realización de actividades principales y no principales y colaboran de forma estable en la realización de productos y servicios. Sólo el desarrollo de la negociación colectiva en el seno de las redes empresariales permitirá adecuar su función reguladora a ámbitos empresariales reales.

Repárese en que con la identificación de las redes de empresa y su consideración como posibles unidades de negociación colectiva no se persigue sólo defender a los trabajadores envueltos en estos fenómenos contra su eventual cesión ilícita y el recurso al trabajo clandestino, garantizándoles por ley determinados derechos individuales a través de la técnica de la imputación de responsabilidades solidarias o subsidiarias a la pluralidad de empresas afectadas o de la imposición de obligaciones de coordinación entre ellas (sobre rentas salariales, seguridad y salud en el trabajo, protección social). El objetivo es organizar el trabajo y fijar sus condiciones en esas redes empresariales de modo coordinado y adecuado a las responsabilidades respectivas de las empresas partícipes en la red según su posición en la misma y a la situación y derechos de los trabajadores.

Estas emergentes unidades negociales presentan la ventaja adicional de evitar la pérdida de derechos que puede derivarse de las prácticas empresariales de contratación y subcontratación de la realización de trabajos o funciones anteriormente desempeñadas por una empresa. Pero exigen la conformación a sus peculiaridades organizativas de las estructuras de representación y negociación colectiva, que aparecen ya en algunas legislaciones nacionales (delegados de zona, comisiones paritarias interprofesionales). La Directiva 92/57, de 24 de junio de 1992, prevé la coordinación de las empresas

que coinciden en una misma obra de construcción o ingeniería civil en materia de seguridad y salud a través de comisiones interempresariales y la correlativa de los trabajadores empleados y autónomos a efectos de instrumentar su consulta.

La originalidad de estas nuevas unidades de negociación colectiva estriba asimismo en las relaciones que puedan trabarse entre sus convenios colectivos y la negociación colectiva sectorial.

El problema de la construcción jurídica de estas emergentes unidades negociales plantea una ulterior cuestión de gran alcance: la negociación colectiva en estas redes empresariales ¿debería extenderse a la fijación de compromisos entre las empresas afectadas más allá del contenido tradicional de los convenios colectivos relativo a la fijación de condiciones de trabajo asalariado? Esta es una interesante perspectiva de evolución de la negociación colectiva como técnica capaz de articular relaciones interempresariales (entre contratistas y subcontratistas o entre contratistas y trabajadores autónomos) con proyección en las condiciones de trabajo. No se trata ya de introducir cláusulas sociales en los contratos de empresa o de obra, públicos o privados. Se trataría de utilizar la negociación colectiva también entre empresarios a fin de regular determinadas condiciones de trabajo de los trabajadores de los subcontratistas y garantizar resultados u objetivos empresariales (garantías de profesionalidad, de rentas salariales, de seguridad y salud...). Pero, en tal caso, ¿cómo organizar la representación de los intereses empresariales diferenciados?

5.2.3. Grupos de empresas (y empresas de dimensión transnacional)

Importancia creciente adquieren los grupos de empresa y adquirirá la negociación colectiva desarrollada en estas estructuras. Es sabido que la Directiva 94/45/CE no reconoce facultades de negociación a los comites de empresa europeos —fue un tema especialmente polémico en su discusión—. Sin embargo, resulta difícil sustraerse a la apreciación de que el funcionamiento eficaz de tales instituciones de participación (información y consulta) dará origen a prácticas negociadoras.

La negociación colectiva en los grupos, cualquiera que sea su dimensión territorial, rompe también las unidades negociales sectoriales en la medida en que las empresas del grupo pertenezcan a diversos sectores de actividad, dando origen a nuevas relaciones

con la negociación sectorial y de empresa. ¿Cómo ordenar esa concurrencia convencional?

5.3. La negociación colectiva comunitaria

Las prácticas negociales comunitarias —más de concertación social que de auténtica negociación colectiva hasta el momento, a excepción de los recientes acuerdos alcanzados en el sector del transporte o en la agricultura— revelan los problemas que aquejan a la organización y al funcionamiento eficaz de los actores sociales en el nivel europeo, incluido el problema de la regulación de su representatividad, al gobierno de los procedimientos negociales, y a la eficacia de los instrumentos convenidos. Como manifestaciones mas relevantes hay que citar los acuerdos-marco sobre el permiso parental y el trabajo a tiempo parcial, celebrados entre la UNICE, el CEEP y la CES el 14 de diciembre de 1995 y el 6 de junio de 1997, respectivamente, y aplicados, extendiendo su eficacia en el ámbito comunitario, por las Directivas del Consejo 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, y 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997. Estas experiencias de negociación colectiva comunitaria de ámbito interprofesional, pese a su carácter limitado, cuentan ahora con el mayor respaldo que les brinda la incorporación del Acuerdo de política social del TUE al TCE, tras las modificaciones introducidas por el Tratado de Amsterdam.

Sin embargo, tanto el Acuerdo de Política Social, anejo al Tratado de Maastricht, como el Tratado de Amsterdam, dejan fuera de las competencias comunitarias la regulación de los derechos «de asociación y sindicación» (art. 2.º6, nuevo art. 137.6 del TCE), por lo que la Unión no puede regular un aspecto tan decisivo para el funcionamiento del sistema «constitucional» por ella misma creado como la representatividad de «los interlocutores sociales a nivel comunitario», contemplados en el TCE (desde las reformas introducidas por el Acta Única) sin definirlos, y la propia negociación colectiva europea.

La cuestión de la representatividad de los interlocutores sociales en el nivel comunitario, y su concordancia con la representatividad a nivel de los Estados miembros, posee gran importancia en relación con el reconocimiento de su derecho de negociación colectiva a nivel europeo y la extensión de efectos (eficacia *erga omnes*) de los acuerdos colectivos europeos. Su construcción, como la Comisión

pretende [16], a partir del reconocimiento mutuo de los interlocutores sociales no se acomoda bien a la eficacia normativa y personal general que se atribuye a los convenios y acuerdos colectivos europeos, considerados fuente —y fuente privilegiada— del Derecho social comunitario. La Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas (de su Sala Cuarta ampliada), de 17 de junio de 1998 [17], resuelve, por el momento [18], tan grave problema al inadmitir el recurso de anulación de la citada Directiva 96/34/CE, relativa al permiso parental, promovido por la «*Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises*» (UEAPME) y confirmar, así, la intervención del poder político comunitario —Comisión y Consejo— de apoyo a la acción de los interlocutores sociales europeos que negociaron el acuerdo marco que está en la base de dicha Directiva —UNICE, CEEP y CES—. Pero no deja de resultar paradójico que una cuestión de interés general comunitario no pueda ser abordada por los poderes públicos europeos. Es, sin duda, una contradicción notable, en la que el modelo contractualista europeo encuentra uno de sus límites, al que se añade el relativo al contenido posible de los acuerdos o convenios colectivos europeos, dado que del mismo se excluyen las materias relativas a las remuneraciones y a los derechos de asociación, sindicación, huelga y cierre patronal (art. 2.º.6 del Acuerdo de Política Social y art. 137.6 TCE, en la versión consolidada del Tratado de Amsterdam), excluidas, como se dijo, de las competencias normativas de la Comunidad.

Pese a todo, la Comisión efectúa una valoración positiva de estas experiencias negociales. En su opinión, el diálogo social ha dado «resultados tangibles y el diálogo civil ha ganado en madurez, lo que ha contribuido a reforzar la legitimidad y la eficacia de la acción a nivel comunitario» [19].

---

[16] *Comunicación*, de 14 de diciembre de 1993, «relativa a la aplicación del Protocolo sobre la Política Social» del TUE, Presentada por la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo: COM (93) 600 final.

[17] Asunto T-135/96.

[18] El recurso de casación interpuesto por la UEAPME ante el Tribunal de Justicia, solicitando la anulación de la citada Sentencia del Tribunal de Primera Instancia y la de la Directiva 96/34 (Asunto C-316/98P: *DOCE* C312 de 10 de octubre de 1998), así como la demanda de anulación de la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, también interpuesta por la MEAPME, fueron retirados por la recurrente, el 7 de diciembre de 1998, como consecuencia de su «acuerdo de cooperación» con UNIDE, alcanzado el 4 de diciembre de 1998.

[19] Programa de acción social 1998-2000, COM (98)259, de 19 de abril de 1998.

La negociación colectiva en los grupos de empresa comunitarios para la constitución de comités de empresa europeos es una realidad. Pero ésa no es una auténtica negociación colectiva europea, sino un fenómeno negocial transnacional, al que se aplica el Derecho de uno de los países miembros de la Unión Europea: el de establecimiento de la dirección central de esas empresas y grupos de empresa comunitarios. Ahora bien, si concluida esa negociación, los comités de empresa europeos alcanzasen acuerdos colectivos sobre las condiciones de trabajo aplicables al grupo, surgirían los problemas de determinar la aplicación de esos acuerdos o convenios en las empresas sujetas ya a convenios nacionales. ¿Serían aplicables a estas relaciones interconvencionales el principio de prevalencia o primacía del Derecho comunitario sobre los internos?

Queda la cuestión esencial de la existencia de una negociación colectiva europea de nivel sectorial [20]. Y la de la eficacia de esos convenios y, de nuevo, sus relaciones con los convenios sectoriales estatales y de empresas y grupos de empresas (nacionales y comunitarios). La idea avanzada para hacer prosperar esa negociación es la de situarla en los sectores de interés económico general del art. 90 del Tratado de Roma (art. 86 en la versión consolidada del Tratado de Amsterdam), al fin de definir las condiciones profesionales de los trabajadores de esos servicios [21]. El interés general comunitario parece demandar una regulación de igual dimensión comunitaria y no, como hasta el momento, nacional.

Finalmente, la interiorización por los sistemas nacionales de negociación colectiva del ordenamiento de la Unión Europea y de sus prácticas negociales y la incidencia de estos factores comunitarios en las transformaciones habidas en las relaciones colectivas en los Estados miembros, y en las que el futuro puedan desarrollarse, es, por el momento, de difícil determinación. Las Directivas comunitarias poseen una influencia que empíricamente puede comprobarse mediante el análisis del grado de cumplimiento por cada Estado miembro de sus obligaciones comunitarias. Es mas difícil de medir, en cambio, el encaje e impacto del ordenamiento comunitario sobre la negociación colectiva que se desarrolla en los Estados miembros.

---

[20] La Decisión C (1998) 2334 de la Comisión, de 20 de mayo de 1998, crea Comités de diálogo *sectorial* para promover el diálogo entre los interlocutores sociales a escala europea (*DOCE* L225, de 12 de agosto de 1998).

[21] A. SUPIOT, *El trabajo y la oposición público/privado*, RIT, 6, 1996, págs. 663-674.

Está por ver el impacto de la Unión Monetaria y Económica sobre la negociación colectiva.

6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE LEGITIMACIÓN DE LA REGULACIÓN LEGAL Y DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La negociación colectiva desempeña un relevante e indiscutible papel de atribución de legitimidad democrática. Funciona como un mecanismo legitimador de la voluntad de los Estados —y del poder político europeo— para asegurar la autoridad y eficacia de la ley; del propio poder sindical y patronal; y del poder organizativo y directivo empresarial.

Como consecuencia de todo ello, las relaciones funcionales entre la ley y la negociación colectiva, y entre ésta y la autonomía individual, son mas complejas y heterogéneas.

La ley tiende a ocupar el terreno reservado a la negociación colectiva para operar reequilibrios en las relaciones de fuerza, cuando así se estima necesario, mientras que, en otros casos, son los propios convenios colectivos los que se encargan de realizar tal función. Estas relaciones vienen condicionadas por el distinto papel que los diferentes sistemas jurídicos nacionales reservan a los Estados y a la ley, de un lado, y a los actores sociales y a la negociación colectiva, de otro, estableciendo entre la ley y los convenios colectivos relaciones de igualdad (sistemas de organización predominantemente convencional) o relaciones de jerarquía, de primacía de la ley y de subordinación del convenio colectivo (sistemas legales, de intervención estatal).

Las funciones de la negociación colectiva de participación en la elaboración de la ley a través de prácticas de concertación social, desarrolladas a partir de los años 70, han conocido también cambios reseñables en las dos últimas décadas. Los antiguos pactos de rentas, sobre moderación del crecimiento de los salarios en relación con la inflación, han dejado el sitio a las manifestaciones de la legislación negociada y a la legitimación de decisiones políticas. Pero los modelos de concertación sobre la política social y económica se mantienen en la Europa continental.

Es oportuno destacar los cambios habidos en la intervención de los Gobiernos en los procesos de concertación. Parece extenderse un

cierto consenso sobre la atribución, reservada o preferente, de estos procesos a los actores sociales, ocupando los Gobiernos un prudente y discreto lugar secundario (salvo, quizás, en temas de políticas de empleo y de protección social). La expresión dialogo social sustituye a la de concertación social y las teorizaciones sobre la «función legislativa» de la negociación colectiva ponen de manifiesto la importancia asignada a la señalada participación de aquélla en la elaboración de las leyes. En el ámbito comunitario, tal participación o, si se prefiere, la función de la concertación social en la toma de decisiones, ha sido expresamente acogida en los arts. 3 y 4 del Acuerdo de Política Social del TUE y, posteriormente, en los nuevos arts. 138 y 139 del TCE, en la versión consolidada del Tratado de Amsterdam.

En general, sean cuales sean sus formas organizativas y sus resultados, la «negociación legislativa» o «legislación negociada» es un fenómeno real, e incluso una práctica habitual, en los Estados europeos, con o sin consagración jurídica formal, en la que deben combinarse el aseguramiento de los mecanismos de la representación política y la preservación de los espacios de la negociación.

Producidas importantes modificaciones en los sistemas de intervención estatal en estos últimos años, consistentes, en esencia, en la traslación de su eje desde la ley a la negociación con los riesgos que derivan de la debilidad de las organizaciones colectivas y de los sistemas negociales, la ley abandona regulaciones de fondo y pormenor y se carga de contenidos procedimentales, asumiendo funciones de garantía de la negociación. El convenio regula entonces en el lugar de la ley (ley supletoria y dispositiva y negociación colectiva alternativa y derogatoria), desarrolla la ley (ley incompleta y convenios colectivos complementarios) y ejecuta o aplica la ley (ley inefectiva o precisada de concreción aplicativa y convenios colectivos aplicativos o de ejecución). Su función de derogación de condiciones legales puede precisar de autorización por la propia ley —o, en su caso, de tratarse de convenios de empresa, de los convenios colectivos de sector—. Su función de aplicación o ejecución de la regulación legal encuentra asimismo un importante estímulo en el Derecho comunitario.

Significa ello que en todos los sistemas de relaciones laborales se detecta un movimiento hacia una mayor autonomía de los interlocutores sociales frente al poder público —y de las empresas frente a los convenios sectoriales—.

En estas nuevas condiciones, la ley, por su parte, cumple tres funciones esenciales: 1.º) fija los principios y grandes objetivos de la política social; 2.º) se ocupa también del establecimiento de las condiciones necesarias para el desarrollo equilibrado de la negociación (representatividad de los sujetos y emergencia de nuevas formas de representación en las pequeñas empresas) y de su sostenimiento (a través subvenciones públicas y reducciones en las cotizaciones sociales destinadas a convenios y acuerdos con determinados contenidos); y 3.º) asume funciones de incitación a la negociación, para que ésta ocupe terrenos que ofrecen resistencia al dialogo. Tal ha sido el caso de la nueva ley francesa sobre la reducción de la jornada de trabajo a 35 horas (Ley de 19 de mayo de 1998, «de orientación y de incitación a la reducción del tiempo de trabajo», ya citada).

El papel de los poderes públicos es mas relevante en los sistemas de negociación colectiva que conocen la extensión *ex post* de la eficacia de los convenios colectivos (casos de Francia, Holanda y Alemania, aunque su utilización en este último país no sea frecuente y, en todos, esa actuación de extensión opere sobre determinaciones de la autonomía colectiva y no sobre determinaciones de los propios poderes públicos). En los diferentes países, los Gobiernos han intervenido sobre las negociaciones salariales para evitar la inflación, aunque la tendencia reciente sea la del uso de técnicas de control alejadas e indirectas, salvo cuando aquéllos actúan en su condición de empleadores (respecto de sus trabajadores y funcionarios públicos).

Por su parte, el auge de la negociación colectiva de ámbito empresarial habilita canales de participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de la empresa y en la definición del propio proyecto empresarial. La negociación colectiva opera, así, como un instrumento de participación en la empresa (especialmente, en «la nueva empresa flexible», eficiente y competitiva, rompiendo los tradicionales esquemas de separación entre los conceptos de negociación y de participación, vinculado este último únicamente a las facultades de información y consulta) y de legitimación de las decisiones empresariales, económicas y organizativas. En consecuencia, la función del convenio colectivo de organización y gestión del trabajo tiende a ocupar un papel central, dando origen a la aparición de nuevos tipos de convenios de empresa (convenios colectivos típicos y acuerdos informales de empresa, revestidos de eficacia contractual) y a la diversificación creciente de su contenido. A medida que el convenio colectivo se diversifica, pierden importancia las políticas de individualización, basadas en el contrato individual de

trabajo y en el poder privado empresarial como instrumentos de gestión del trabajo. Quizá sea un exceso hablar del convenio colectivo como instrumento de individualización colectiva de las condiciones de trabajo. Pero es preciso reconocer que la recuperación de espacios de organización y gestión diferenciada de las condiciones de trabajo por la negociación colectiva redimensiona las relaciones entre aquélla y la autonomía individual.

7. PERSPECTIVAS DE EVOLUCIÓN FUTURA

Es necesaria una reflexión última sobre el futuro de la organización colectiva del trabajo a partir de las conclusiones alcanzadas: los cambios en las formas de organización del trabajo y de la intervención de los poderes públicos son determinantes de las transformaciones experimentadas por la negociación colectiva, y éstas, a su vez, imponen cambios en la organización de los sistemas de representación colectiva de intereses de los trabajadores y empresarios.

Las transformaciones en curso no han significado, por el momento, una alteración sustancial de los sujetos colectivos, de sus funciones y de sus medios de acción. Pero sí revelan necesidades de adaptación, que acomoden las estructuras establecidas de la representación a la diversificación creciente de los intereses representados, al desempeño de nuevas funciones y a las nuevas formas y desarrollos de la negociación colectiva.

No parece arriesgado predecir el reforzamiento del papel de las representaciones colectivas a la vista de la importancia creciente de la negociación colectiva y de la tarea de aseguramiento de la cohesión social a partir de la composición de la pluralidad y diversidad de intereses representados.

Los problemas se manifiestan en la adecuación y extensión de su capacidad de representación de intereses: la representación sindical, ¿se limitará a identificarse con los de los trabajadores «típicos», destinatarios tradicionales de su acción, ligados por un contrato de trabajo estable a las grandes empresas (el núcleo duro del mercado de trabajo propio de la sociedad industrial)? La representación patronal, ¿ignorará la complejidad resultante de la diversificación de los intereses empresariales en juego en relaciones de subcontratación y de dependencia económica entre empresas?

Los cambios afectarán igualmente a sus atribuciones: la inclusión de nuevos sujetos y nuevas necesidades en las funciones de representación de los actores sociales obligará a idear mecanismos nuevos de combinación de los intereses de sus representados con los de los no representados (y sus organizaciones de representación, como los partidos políticos, las organizaciones de consumidores, de profesionales, etc.) y, dentro de aquéllos, de composición de los divergentes (del sector y de la empresa; de los trabajadores indefinidos y de los precarios; de los empleados y de los parados...). A tal fin, la participación de la negociación colectiva en la elaboración y ejecución de la ley se presenta como un procedimiento especialmente adecuado para conjugar los intereses de trabajadores y empresarios con los de la sociedad en su conjunto.

¿Y qué sucederá con la organización de los actores sociales? La primacia de las confederaciones, y el sostenimiento de su estructura sobre federaciones de rama, se ve afectado por la expuesta descentralización de la negociación colectiva (hacia la empresa y hacia los grupos y redes empresariales y hacia los territorios) y su nueva centralización supranacional (hacia la Unión Europea), que debilita el nivel sectorial estatal y favorece el desplazamiento de los centros de poder y el surgimiento de niveles de decisión (y autonomía) nuevos. Esta debilitación de la función unificadora de la negociación sectorial obliga a efectuar un nuevo diseño organizativo y de reparto de poderes entre confederaciones, federaciones, uniones y representaciones sindicales en las organizaciones empresariales (empresas, grupos, redes).

Del lado empresarial, la situación es parecida, aunque no idéntica, dada la mayor autonomía de que siempre han disfrutado y disfrutan las empresas frente a sus organizaciones de representación.

Las transformaciones de la organización de la representación se condicionan decisivamente por las relaciones que se establezcan entre convenios colectivos de diferente ámbito, mas importantes incluso que las que ligan al sistema negocial, crecientemente diversificado, con el legal. La coordinación de las diferentes unidades de negociación colectiva constituye uno de los retos mas importantes —si no el más importante— al que se enfrenta su evolución en un horizonte inmediato, tanto en el interior de los Estados miembros como en el marco comunitario.

Tercera Ponencia

EL TRATAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO, EN EL MARCO DE LA LEY, POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MANUEL RAMÓN ALARCÓN CARACUEL

Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.—2. LOS TERRITORIOS DE LA LEY Y EL CONVENIO COLECTIVO EN LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO. 2.1. El Estatuto de los Trabajadores como norma imperativa relativa o norma mínima. 2.2. El Estatuto de los Trabajadores como norma dispositiva. 2.3. Otros tipos de normas en el Estatuto de los Trabajadores.—3. LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3.1. La duración de la jornada. 3.1.1. La jornada ordinaria. 3.1.2. Las horas extraordinarias y el pluriempleo. 3.2. La distribución de la jornada (Andalucía).

1. INTRODUCCIÓN

La regulación del tiempo de trabajo, no en lo relativo a la duración de los contratos sino al tiempo de prestación laboral, es decir la jornada de trabajo, es un tema de honda raigambre histórica, tanto si se le analiza desde el prisma de la intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales —principalmente a través de la ley— como desde la óptica del movimiento obrero, una de cuyas primeras reivindicaciones giró en torno al acortamiento de la jornada, eje constante, pues, de la negociación colectiva y motivo de amplios y frecuentes fenómenos de huelga. En cuanto a lo primero, baste recordar que nuestra «primera ley laboral», la Ley Benot de 1873, ya se ocupaba del acortamiento de la jornada de trabajo de mujeres y menores; y, también, que el primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (Washington, 1919) fue el que fijó la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias/cuarenta y ocho semanales, tope máximo inmediatamente después establecido en nuestro país por Decreto de 3-4-1919. En cuanto a lo segundo, ya el I Congreso de la Primera Internacional (AIT, Ginebra, septiembre de 1866) marcó como objetivo inmediato la consecución de la jornada diaria de ocho horas, reivindicación que está en el origen de los conocidos sucesos de Chicago (1890) que dieron lugar a la conmemoración anual del 1 de mayo.

La confrontación de las fechas que acabo de mencionar es muy ilustrativa: primero está la reivindicación obrera; después el objetivo marcado irá penetrando, muy costosamente, en la contratación colectiva; finalmente —en el caso que nos ocupa, 53 años después— la ley lo consagrará como derecho mínimo de todos los trabajadores. Esa es la pauta que, en líneas generales, ha seguido la evolución del Derecho del Trabajo. Sin embargo, cuando se pretende hacer —como es ahora mi caso— no un análisis diacrónico sino sincróni-

co hay que partir de la ley por razones de orden sistemático fundamentadas en el principio de jerarquía normativa, siquiera sea para marcar ineludibles puntos de referencia, antes de analizar el contenido de la negociación colectiva.

Item más. Es necesario no olvidar nunca la base constitucional hoy que, afortunadamente, la tenemos —y estamos celebrando su vigésimo aniversario— lo que no ha sido, bueno es recordarlo, una constante en la historia de nuestro país. Pues bien: el artículo 40.2 dice que «los poderes públicos... garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas...». Por lo tanto, la limitación legal de la jornada no es una opción política libérrima sino un mandato constitucional (si bien situado en la «zona fría» de los principios rectores de la política social y económica). Mandato que se fundamenta, a la manera más clásica, en la necesidad de descanso para proteger la salud del trabajador. No obstante lo cual, la reducción del tiempo de trabajo como posible medida coadyuvante a la creación de empleo puede encontrar también su base constitucional en el último inciso del artículo 40.1: «los poderes públicos... realizarán una política orientada al pleno empleo». Esos dos perfiles —materia de salud, materia de política de empleo— están también presentes, respectivamente, en las dos Directivas de la Unión Europea dictadas hasta la fecha sobre tiempo de trabajo: la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23-11-1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15-12-1997, sobre trabajo a tiempo parcial.

2. LOS TERRITORIOS DE LA LEY Y DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Como digo, hay que partir de la ley por coherencia con el principio de jerarquía normativa, jerarquía en la que la ley ocupa un lugar superior al convenio colectivo —tal como se recoge en el primer inciso del artículo 85.1 ET y en la estructura de fuentes establecida en el artículo 3.1 ET— afirmación nada objetable desde el punto de vista constitucional —la potestad normativa del conjunto de los ciudadanos, plasmada en la ley que votan sus representantes parlamentarios, debe estar por encima de la de determinados sectores de ciudadanos, que autorregulan sus intereses a través de sus represen-

taciones de carácter sindical y patronal— pero que tuvo que ser declarada con cierta solemnidad por el Tribunal Constitucional en su Sentencia de 20 de diciembre de 1990, con motivo precisamente de la entrada en vigor de la Ley 4/1983, de 29 de junio, que implantó entre nosotros la jornada máxima de 40 horas semanales con la consiguiente afectación de los convenios colectivos en vigor en aquel momento.

Ahora bien, por lo que he querido recordar la superioridad de la ley sobre el convenio colectivo no es porque nos interese en este momento su contenido regulador de la jornada de trabajo —que no voy a analizar aquí— sino porque esa superioridad se manifiesta también en que es el propio legislador quien delimita el campo de actuación de la negociación colectiva en esta materia, como en otras. (Es obvio que me alineo con el sector doctrinal que opina que, una vez dictada la ley de desarrollo constitucional correspondiente —el Título III del ET en este caso— el ejercicio del derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 37 de la Constitución no puede fundamentarse directamente en dicho precepto constitucional y discurrir al margen de lo establecido por el legislador sino que ha de conformarse a los límites marcados por éste.) Por lo tanto, la negociación colectiva no puede hacer todo lo que le parezca conveniente sino sólo aquello que le competa, en virtud de una «delimitación de territorios» o, si se prefiere, de una distribución de funciones entre la ley y el convenio colectivo que, precisamente, se encuentra establecida en la ley. Distribución en virtud de la cual se producen determinadas relaciones ley-convenio.

Esta distribución de funciones —y, por tanto, el conjunto de relaciones que de ella derivan— es, ciertamente, compleja. Quiero decir con ello que el legislador no ha optado por una distribución basada en un único criterio sino en varios. Ello da lugar a que —en materia de jornada de trabajo— podemos encontrar toda la tipología de relaciones ley-convenio colectivo elaborada por la doctrina laboralista. Veámoslo, analizando exclusivamente el articulado del Estatuto de los Trabajadores, sin hacer referencia a otras normas legales o reglamentarias en las que pueda haber algún tratamiento de la cuestión (singularmente, en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo).

2.1. El ET como norma imperativa relativa o «norma mínima»

Como es bien sabido, la forma de intervención legal más típica en materia laboral es la de la imperatividad relativa, es decir, aquella en virtud de la cual el legislador regula una condición de trabajo estableciendo un contenido mínimo que las otras normas —concretamente, los convenios colectivos— y, por supuesto, también los contratos individuales de trabajo (aunque ello ya no es un supuesto de relación entre normas) podrán mejorar en beneficio del trabajador, pero no empeorar. Se trata de una técnica normativa, ésta de la imperatividad relativa, que también puede ser utilizada en beneficio del empresario —y lo ha sido en algunas ocasiones, pero escasas, dado el carácter informador del principio «pro operario»— y cuya constante utilización por el legislador ha dado lugar a la formulación del llamado «principio de norma mínima», que actúa sinérgicamente, aunque sean distintos, con los de norma más favorable y condición más beneficiosa.

Pues bien, el ET, en materia de jornada de trabajo, contiene muchas normas mínimas o imperativas relativas. Concretamente, salvo error u omisión por mi parte, las referidas a: duración máxima —uno de los muchos casos en que, con paradoja lingüística, la norma mínima se expresa estableciendo un máximo— de la jornada (art. 34.1, segundo); descanso diario entre jornadas (34.3, primero); jornada máxima diaria de los menores de 18 años (34.3, tercero); duración mínima del descanso intrajornada —«descanso del bocadillo»— (34.4, primero y segundo); retribución mínima, en dinero o en tiempo compensatorio, de la hora extraordinaria: no puede ser inferior a la ordinaria (35.1); número máximo anual de horas extraordinarias (35.2); número máximo de horas diarias nocturnas (36.1, segundo); número máximo de semanas en el turno de noche, salvo adscripción voluntaria (36.3, segundo); duración mínima del descanso semanal (37.1, primero); enumeración mínima de supuestos y número mínimo —aunque el precepto no lo especifique así— de días de licencia retribuída (37.3); número mínimo de horas de ausencia retribuída para lactancia (37.4); tope mínimo y máximo de la reducción de jornada y salario por guarda legal de un menor (37.5); duración mínima de las vacaciones anuales (38.1, primero); derecho individual del trabajador a conocer su período de vacaciones con una antelación mínima de dos meses (38.3, segundo inciso).

La función de la negociación colectiva en todos esos casos es absolutamente clara: mejorar los mínimos establecidos por el legislador. Lo cual no quiere decir que los convenios colectivos cumplan efectivamente, en la práctica, esa función de manera general. Por el contrario, hay muchos casos en que los convenios colectivos se limitan a establecer como condición laboral «efectiva o real» la condición «mínima» establecida por el legislador. Eso no ocurre habitualmente en relación con la duración semanal/anual de la jornada, pero sí en relación con todos los demás preceptos que hemos enumerado, a excepción de los supuestos y duración de las licencias retribuídas, que se mejoran con relativa frecuencia. Evidentemente, al limitarse a «copiar» el precepto legal correspondiente, un convenio colectivo no incurre en ilegalidad alguna; pero es obvio que da pruebas inequívocas de «debilidad» de la negociación colectiva en ese aspecto.

2.2. El ET como norma dispositiva

No faltan casos en que el legislador «autolimita» su propia competencia reguladora, dando un carácter meramente dispositivo a sus preceptos: solamente tendrán una eficacia reguladora en ausencia de un convenio colectivo que regule la materia en cuestión, de cualquier modo: es decir, con un contenido más favorable o menos favorable para el trabajador que lo que el precepto legal dice. Es más, en algunas ocasiones el legislador «no dice nada»: se limita a llamar a la negociación colectiva —en puridad, pues, se trata más de una simple remisión que de una norma dispositiva propiamente dicha— para que regule un determinado aspecto pero no dispone nada para el supuesto de falta de esa regulación convencional. En tal caso, habrá simplemente una «no regulación normativa» —ni por ley ni por convenio colectivo— de la materia en cuestión, que permite, por ende, cualquier regulación en contrato de trabajo. A mi juicio, pues, el llamamiento por el legislador al negociador colectivo no puede interpretarse siempre como una atribución exclusiva de competencia a éste, que excluiría la posibilidad de acuerdo individual entre las partes del contrato de trabajo, sino que ello dependerá del tenor concreto de la norma en cuestión, como veremos enseguida.

Tal es el caso del primero de los supuestos que vamos a examinar de normas dispositivas del ET en materia de jornada: el artículo 34.2,primero, que dice así: «Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los tra-

bajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año», atribución de competencia reguladora a la negociación colectiva que se hace sin más condicionamiento —que el precepto establece inmediatamente— que el necesario respeto a los períodos de descanso mínimo diario y semanal. Pues bien, ese precepto hace lo siguiente: a) atribuye a la negociación colectiva la competencia en la materia: es una norma de remisión; b) distribuye esa competencia entre dos productos de la negociación colectiva —el convenio colectivo y el acuerdo de empresa— dando prioridad al primero sobre el segundo: solamente en defecto de convenio que regule esa cuestión, puede entrar a actuar el acuerdo de empresa; c) no contiene ninguna regulación legal para el supuesto de no regulación por la negociación colectiva. Pero a todo esto, que es explícito o evidente, creo yo que hay que añadir lo siguiente: d) el llamamiento por el legislador a la negociación colectiva no es excluyente de la posibilidad de regular esa cuestión por contrato de trabajo, si la negociación colectiva —convenio o acuerdo de empresa— no lo ha hecho; e) nada impide que, aún habiéndolo hecho, un empresario y un trabajador se pongan de acuerdo en una distribución irregular de la jornada distinta, que no suponga un «perjuicio para el trabajador», en aplicación del artículo 3.1,c) del ET; f) esa atribución de competencia hecha por el legislador no es irreversible: en cualquier momento, el legislador puede decidir fijar —mediante normas imperativas— determinadas limitaciones a la distribución irregular de la jornada; o, incluso, podría prohibir tal distribución irregular (aunque ello nos pueda parecer absurdo: pero es legalmente posible, como es obvio); o, simplemente, podría establecer esas normas sobre distribución irregular con carácter dispositivo para la negociación colectiva (es decir, que operarían solamente en ausencia de regulación convencional) pero imperativo para el contrato individual, o bien con carácter dispositivo para ambas negociaciones: colectiva e individual.

Otro supuesto de norma dispositiva del ET en materia de jornada es el siguiente: Posibilidad de superación de 9 horas diarias ordinarias al realizar la distribución de la jornada, si se acuerda colectivamente (34.3, segundo); en este caso, el ET sí establece una regulación —el límite de 9 horas— para el supuesto de que colectivamente no se acuerde otra cosa y, por lo tanto, dicha norma, que es dispositiva para la negociación colectiva, es imperativa respecto al contrato individual, a diferencia de lo que ocurría en el supuesto anterior. Y es que la dicción legal es terminante: *no podrá* ser superior a nueve... *salvo* que por convenio colectivo o, en su defecto

acuerdo de empresa se establezca otra cosa. Se trata, pues, de una norma imperativa (del tipo prohibitiva) que contiene una excepción que la convierte a sí misma en dispositiva, pero sólo cuando concurre la citada excepción: es decir, para la autonomía colectiva pero no para la autonomía individual, respecto a la cual continúa siendo imperativa. Sin embargo, a mi juicio se trata de una rigidez seguramente excesiva: no veo que sea necesario prohibir absolutamente el que un empresario y un trabajador se pongan individualmente de acuerdo, al margen de toda negociación colectiva, en pactar por ejemplo una jornada semanal de 40 horas a razón de 10 horas diarias de lunes a jueves. Porque la garantía de protección de la salud es el necesario respeto —también por parte de la negociación colectiva— del descanso entre jornadas, como dice el propio artículo 34.3, segundo *in fine*.

El tercer supuesto es el de la consideración como tiempo de trabajo efectivo del «descanso para el bocadillo» (art. 34.4, primero, inciso segundo). En este caso, el legislador emite una norma dispositiva —que es, *sensu contrario*, la de que tal descanso no debe considerarse tiempo de trabajo efectivo— tanto para la autonomía colectiva como para la individual: expresamente menciona también el contrato de trabajo. Pero, curiosamente, en relación con la autonomía colectiva, menciona exclusivamente el convenio colectivo y no el acuerdo de empresa. Una interpretación sistemática nos llevaría a la conclusión de que el legislador estatutario no ha querido que esta materia pueda ser objeto de regulación por el acuerdo de empresa —ni siquiera en defecto de convenio— pues cuando así lo ha querido lo ha dicho expresamente. Pero yo opino que tal conclusión carece absolutamente de sentido, máxime cuando se da entrada a la posibilidad de regulación meramente por contrato de trabajo. Por lo tanto considero más conveniente hacer una interpretación teleológica del precepto, entendiendo que, al hablar de convenio colectivo, el ET se está refiriendo genéricamente a cualquier tipo de acuerdo o pacto colectivo, incluido el acuerdo de empresa (lo cual es también una interpretación sistemática, pues hay otros preceptos del ET donde está claro que al hablar de convenio colectivo se refiere también al acuerdo de empresa: por ejemplo, en el artículo 31, párrafo primero, segundo inciso, leído a la luz del primer inciso). Y, aplicando también una interpretación teleológica —o, también, recurriendo a la analogía— parece claro que, aunque el segundo párrafo del artículo 34.4 guarde silencio sobre la posibilidad de acordar —colectiva o individualmente— la consideración como tiempo de

trabajo efectivo del descanso de los menores de dieciocho años, no hay razón alguna para considerar que dicho pacto es legalmente imposible.

El cuarto supuesto es la norma sobre la opción entre retribución en dinero o con descanso compensatorio de las horas extraordinarias (art. 35, segundo inciso). Se trata de una norma dispositiva para la autonomía colectiva o individual aunque, de nuevo, no se menciona el acuerdo de empresa que, por las mismas razones que en el supuesto anterior, entiendo que debe considerarse incluído. Pero, a diferencia del caso anterior, aquí la regla que opera, cuando no haya regulación mediante acuerdo colectivo o individual, está expresa, no hay que deducirla *sensu contrario*: procederá el descanso compensatorio (art. 35, tercer inciso), norma dispositiva que, en caso de entrar a jugar, se completa con otra de carácter imperativo: ese descanso compensatorio deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias que compensen.

Idéntica factura —y el mismo comentario merece— presenta la norma sobre posible conversión del carácter voluntario de la concreta realización de horas extraordinarias, si previamente se ha pactado —se entiende que de una forma genérica y, por supuesto, respetando el límite anual de 80 horas— su obligatoriedad (art. 35.4).

El artículo 36.2 contiene, en verdad, dos normas. Una es de carácter imperativo —aunque de más que dudosa efectividad— y consiste en ordenar a la negociación colectiva la determinación de una retribución específica (se entiende que específica significa «adicional» a la ordinaria, no meramente «distinta» a ella, que podría ser, absurdamente, incluso inferior) para el trabajo en horas nocturnas. La segunda, sí es de carácter dispositivo o, más exactamente, de remisión: se encomienda a la negociación colectiva la fijación —en dinero o en descanso compensatorio, si bien esta opción se expresa de forma un tanto complicada— de esa retribución específica. El legislador, a falta de dicha fijación, no establece nada: por ello se trata de una norma de remisión pura. Y, por otra parte, no se alude a la autonomía individual: pero es del todo evidente que mediante contrato de trabajo se puede fijar la retribución de las horas nocturnas.

La norma contenida en el artículo 36.3, párrafo tercero, es (dejando a un lado la referencia al trabajo en domingos y festivos, que es una implícita excepción a la norma sobre el descanso en dichos días) una norma meramente declarativa, que alude a diversas posibilidades

organizativas por parte de las empresas del trabajo a turnos: para alguna corriente de pensamiento jurídico, en puridad eso no es ni siquiera una norma jurídica porque no contiene prescripción alguna.

Finalmente, el artículo 38.2 contiene una norma de remisión a los convenios colectivos (aquí —menos todavía que en ningún otro caso— no hay razón alguna para descartar al acuerdo de empresa, que debe considerarse, pues, incluido) de la planificación anual de las vacaciones. En este caso es lógico que no se aluda a la autonomía individual porque la citada planificación tiene, por definición, carácter colectivo.

2.3. Otros tipos de normas en el Estatuto de los Trabajadores

Discernir entre los dos tipos de normas que acabamos de analizar —las imperativas relativas y las dispositivas— es imprescindible para determinar el «campo de juego» que el legislador deja a la negociación colectiva, según la naturaleza del «llamamiento» que la ley hace a dicha negociación. Pero hay que añadir que existen normas de otro tipo en las que dicho llamamiento es inexistente. Son, en primer lugar, las normas imperativas absolutas y, en segundo lugar, las normas de delegación reglamentaria.

Son normas imperativas absolutas aquellas en que el legislador «agota» la regulación del aspecto material a que se refieren sin dejar espacio alguno a ninguna otra intervención reguladora de ningún signo (ni más ni menos favorable para el trabajador) ni de ninguna procedencia (ni reglamentaria ni de la negociación colectiva; y, por supuesto, tampoco por parte del contrato de trabajo). No es un tipo de técnica normativa que se use con excesiva frecuencia en el Derecho del Trabajo, pero desde luego se utiliza, sobre todo cuando se trata de definir determinadas figuras o instituciones. En materia de jornada de trabajo tenemos los siguientes ejemplos: Definición de las horas extraordinarias (art. 35.1). Exclusión del tope máximo de horas extraordinarias de las compensadas mediante descanso (art. 35.2, segundo) y de las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (art. 35.3). Definición —«a efectos de lo dispuesto en la presente Ley»— del trabajo nocturno (art. 36.1, primero) y del trabajador nocturno (art. 36.1, tercero). Definición del trabajo a turnos (art. 36.3, primero).

Ahora bien, otras veces las normas imperativas absolutas establecen obligaciones al empresario que, obviamente, pueden ser

«reforzadas» por la negociación colectiva, considerando dichas obligaciones empresariales como «mínimas». Es decir, que bajo el aspecto morfológico de la imperatividad absoluta, late en realidad una norma imperativa relativa. Así ocurre en los casos siguientes: Cómputo del tiempo de trabajo exclusivamente en el puesto de trabajo (art. 34.5): por mucho que el precepto diga terminantemente «el tiempo de trabajo se computará de modo que...», es perfectamente lícito negociar —colectiva o individualmente— que cuenta como tiempo de trabajo desde que «se ficha», aunque entre ese momento y el comienzo de la actividad productiva en el puesto de trabajo pasen algunos minutos. Obligación por el empresario de elaborar y exponer en lugares visibles el calendario laboral (art. 34.6) y del calendario de vacaciones (art. 38.3, primer inciso): nada impide pactar que, por ejemplo, dichos calendarios deban ser distribuídos a cada trabajador. Comunicación al trabajador de las horas extraordinarias realizadas junto con el recibo de salarios (art. 35.5): se puede pactar una comunicación más frecuente, por ejemplo cada semana, sin esperar la nómina de fin de mes. Obligaciones del empresario para garantizar la salud de los trabajadores a turnos y nocturnos (art. 36.4 y 5): es evidente que las prescripciones de esos artículos se pueden completar con otras establecidas convencionalmente.

En cuanto a las normas que contienen delegaciones de la ley al reglamento —quedando la negociación colectiva al margen de la regulación de esos aspectos concretos, sin perjuicio de la función consultiva que se le reconoce a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas; y, obviamente, sin perjuicio del papel que le corresponda a la negociación colectiva cuando la regulación reglamentaria en cuestión tenga carácter imperativo relativo o dispositivo— son las siguientes: Ampliaciones y limitaciones de jornadas y descansos (las llamadas jornadas especiales de trabajo) en ciertos sectores y trabajos específicos (arts. 34.7 y 37.1, segundo). Supresión o reducción del número máximo de horas extraordinarias (art. 35.2, tercero). Limitaciones y garantías adicionales a la realización del trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinadas categorías de trabajadores (art. 36.1, cuarto). Fijación de las fiestas laborales por el Gobierno y por las Comunidades Autónomas, respetando ciertos límites establecidos por el propio legislador (art. 37.2).

3. LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Analizaré sucintamente en este apartado la regulación llevada a cabo por la negociación colectiva en nuestro país en materia de jornada laboral, tanto en el aspecto de su duración como en el de su distribución. Para ello seguiré una metodología doble, impuesta por el tipo de datos que he podido consultar. Para la duración, analizaré datos agregados del conjunto de convenios colectivos negociados en toda España desde mediados de los años 70, datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística. En cambio, para los aspectos distributivos, me ceñiré a la negociación colectiva desarrollada en Andalucía el año 1997, sobre la base del Informe correspondiente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. En tanto en cuanto se trata de la Comunidad Autónoma con mayor número de habitantes y población activa del país, creo que los datos referidos a Andalucía son suficientemente significativos aunque, sin duda, sería conveniente contrastarlos con los de otras Comunidades.

3.1. La duración de la jornada

3.1.1. La jornada ordinaria

Como es sabido, la jornada máxima ordinaria de 40 horas semanales equivale a 1.826 horas y 27 minutos (1.826.45, en expresión decimal), cifra que se estableció por el Acuerdo Interconfederal de 1983 para 1984, mediante la proyección de dicha jornada semanal sobre el año natural, teniendo en cuenta los 30 días de vacaciones y las 14 fiestas anuales. La verdad es que ese cálculo se puede hacer de diversas formas y casi nunca se llega exactamente a esa cifra, aunque sí a cifras siempre muy próximas a ella, por lo que puede ser aceptada sin mayor obstáculo.

Es claro que —en este punto— la función de la negociación colectiva no puede ser otra que la de reducir la jornada pactada como ordinaria respecto a esa máxima legal. Y, efectivamente, así lo ha hecho. Ahora bien, en la versión original del ET (1980), el artículo 34.2, párrafo tercero, se limitaba a decir que «en los convenios colectivos podrán regularse jornadas anuales» pero no establecía ninguna obligación al respecto. Sin embargo, esta obligación aparecía, de manera indirecta, en un lugar inopinado, en el artículo 26.5 ET, que decía «Deberá existir constancia expresa en los convenios

colectivos de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo». Pero, desgraciadamente, este precepto desapareció en la Reforma de 1994 (Ley 11/1994, de 19 de mayo). Por ello sigue habiendo numerosos convenios colectivos que no indican expresamente la jornada anual sino solamente la semanal, lo que nos obliga a analizar este dato de la duración de la jornada ordinaria pactada tomando como referencia tanto la semanal como la anual. Lo haremos utilizando las series publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (Banco de Datos «Tempus») y las empleadas por Francisco González de Lena en «Reducción y reordenación de la jornada de trabajo en España» (*Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, número 15-16, 1992).

En cuanto a la jornada ordinaria semanal pactada en convenios colectivos, alcanzaba como media para toda España en el año 1976 (tomo, para simplificar, datos del último trimestre de cada año) las 45,777 horas (es decir, 45 horas y 46 minutos). Esta cifra fue disminuyendo paulatinamente en años sucesivos hasta situarse en 1980 (año de aprobación del ET, que establecía 44 horas semanales, pero que no entró en vigor hasta el 15 de marzo) en 44,346. Habida cuenta de que el año anterior a la aprobación del ET la jornada pactada estaba en 44,496 (aproximadamente, 44 horas y media), cabe concluir que la sustitución estatutaria de la jornada máxima legal anterior, que estaba en 48 horas semanales, por la nueva de 44 horas (o 43 si la jornada era partida) fue una reforma con alto contenido simbólico pero con mucho más discreta efectividad práctica: supuso la reducción de media hora semanal sobre lo que ya venía haciendo la negociación colectiva (hablando siempre en términos de promedio, naturalmente).

Algo más incisiva fue la «reforma de las 40 horas», nueva jornada semanal introducida por el primer gobierno socialista mediante la Ley 4/1983, de 29 de junio. Pero también aquí el valor simbólico de la reforma —pasar de 44 horas a 40— fue muy superior a su contenido real: la jornada pactada en 1982 estaba en 42,443 horas, y en 1983 —con algunos convenios firmados antes y otros después de la promulgación de la ley citada— alcanzó 41,633, si bien en 1984 aún estaba algo por encima de las 40 horas legales, exactamente en 40,783 —la explicación reside en que ese año había aún convenios anteriores a la reforma cuya vigencia se encontraba *sub iudice*— si bien este dato no es coincidente con el que veremos en las series en cómputo anual. Desde entonces, esta cifra ha ido disminuyendo año tras año —salvo algún esporádico repunte en los años 1990, 1991,

1994 y 1996— hasta situarse en 1997 en 39,113 horas (es decir, 39 horas y 6 minutos) de jornada ordinaria semanal pactada en la negociación colectiva en España, como promedio (supongo que ponderado, aunque las series del INE consultadas a través del Banco de Datos Tempus, no lo especifica).

Si se consultan las series que expresan la jornada pactada en cómputo anual, observamos que, si bien coinciden en la tendencia descendente, como es lógico, las cifras difieren algo (son más bajas en la serie anual) aunque en una cifra no demasiado significativa: unos 21 minutos para 1997. En efecto, según los datos consultados, la jornada media pactada en España en convenio colectivo fue de 1.966,4 horas en 1978, situándose en 1984, esto es al año siguiente de la entrada en vigor de la jornada legal de 40 horas (que equivalen, recordemos, a 1.826,45 anuales) en 1.798 horas.

Es muy significativo que, a pesar del revuelo —con recurso al Tribunal Constitucional incluído— originado por la Ley de las 40 horas, la realidad fue que la negociación colectiva inmediatamente posterior a la misma —y la de los años subsiguientes— colocaron la jornada pactada por debajo de la máxima legal, lo que demuestra elocuentemente la prudencia de dicha reforma. Así, se pactaron colectivamente jornadas de 1.778,8 horas en 1988, alcanzando su valor más bajo en 1993 con 1.763,5 horas, y situándose en 1997, en virtud del repunte producido en los últimos años, en 1.767,9 horas, lo que equivale a 38 horas y 45 minutos, en lugar de las 39 horas y 6 minutos que veíamos en la otra serie: 21 minutos de diferencia, como he dicho antes, que se pueden explicar en función de modestos aumentos en la duración de las vacaciones anuales.

En resumen: en los 20 años transcurridos entre 1978 y 1997 la jornada anual media pactada en la negociación colectiva española descendió, redondeando los decimales al entero más próximo, de 1.966 horas a 1.768 horas, es decir, 198 horas anuales, lo que no es poco: equivale a casi cinco semanas de trabajo. Sin embargo, si analizamos el ritmo de ese descenso, observamos que fue vertiginoso al principio, moderadamente acelerado después y, finalmente drásticamente ralentizado (incluso con un ligero repunte al alza a partir de 1994, que no es aventurado considerar como un efecto inducido por la reforma laboral de ese año). Así, con cifras concretas: mientras entre 1978 y 1988 la jornada anual bajó 187 horas (de 1.966 a 1.779 horas) entre 1988 y 1997 solamente descendió 11 horas (de 1.779 a 1.768 horas), habiendo subido 5 horas a partir de 1994 (desde 1.763

a 1.768). Además, en aquella primera mitad de fuerte reducción se pueden distinguir perfectamente dos fases: entre 1978 y 1983 (año en que se promulga la ley de las 40 horas) el descenso fue mucho más acusado: 121 horas (de 1.966 a 1.845 horas) que entre 1983 y 1988: el descenso fue de 66 horas (de 1.845 a 1.779).

En mi opinión, esto explica la fortísima oposición patronal contra el actual movimiento en pro de las 35 horas semanales establecidas por ley. Porque, en principio, hay factores que podrían inducir a practicar una oposición menos virulenta. En primer lugar, aquella reforma fue, como vimos, inmediatamente superada por la negociación colectiva. Y, en segundo lugar, la reforma que ahora se propone es, en términos relativos, mucho más modesta que la de 1983; en aquel momento se llevó a cabo una rebaja de 4 horas —de 44 a 40— sobre la jornada fijada solamente 3 años antes, en el ET de 1980; ahora se propone rebajar 5 horas —de 40 a 35— tras 15 años de vigencia de aquella ley, período en que la productividad ha crecido, acumulativamente, muchísimo más que en aquellos tres años.

Pero, en cambio, la reforma de 1983 se insertó con toda naturalidad en un ciclo en el que la negociación colectiva daba como resultado un incesante descenso de la duración de la jornada pactada. Se situaba, pues, a favor de la corriente y, además, surge en un momento en que no se discutía que la finalidad de la normativa laboral —estatal y convencional— debía consistir en un progresivo acrecentamiento del patrimonio de los derechos de los trabajadores. Hoy, la situación es completamente distinta: la reducción de jornada por la negociación colectiva se ralentizó a partir de 1988 y se invirtió, incluso, aumentando la jornada anual en 5 horas, después de 1994. La reforma legal actuaría, pues, contra corriente o, al menos, como un revulsivo de esas aguas estancadas. Y supondría, además, un regreso —en un tema concreto, pero absolutamente central y con un alto grado de simbolismo— a aquel paradigma clásico sobre la función del Derecho del Trabajo que, especialmente en el último quinquenio ha sido continuamente puesto en entredicho tanto en la teoría (con continuas apelaciones a la necesidad de reducir los derechos de los ocupados si se quiere que encuentren trabajo los desocupados) como en la práctica (con importantes recortes legales de esos derechos en las reformas laborales de 1994, sobre todo, pero también en la de 1997).

3.1.2. Las horas extraordinarias y el pluriempleo

La política legislativa de nuestro país en relación con las horas extraordinarias puede calificarse de errática. Por un lado, ha sido una constante considerarlas como un mal a combatir (perjudican la salud del trabajador, neutralizando los efectos pretendidos con el acortamiento de la jornada ordinaria, y son contradictorias con la siempre pretendida creación de nuevos empleos), razón por la cual el legislador las somete a un límite: 2 horas al día, 15 al mes y 100 al año —en el ET 1980— desapareciendo posteriormente —a partir del RD Ley 1/1986, de 14 de marzo— los límites diario y mensual y situándose el límite anual en 80 horas. Y, por otra parte, además de limitarlas directamente el legislador tiende, en principio, a penalizar su utilización, haciéndolas más caras para el empresario.

Pero es aquí donde comienzan las incoherencias. Por un lado, hasta la reforma de 1994 las horas extraordinarias tenían que pagarse con un recargo de al menos el 75 % sobre el salario correspondiente a la hora ordinaria. Sin embargo, simultáneamente, las horas extraordinarias no entraban en la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, si bien —a partir de un determinado momento— fueron objeto de una cotización adicional aunque a un tipo menor (aproximadamente la mitad) que el de dichas contingencias comunes. Este tratamiento evolucionó posteriormente, con la distinción, a partir del RD 1.858/1981, de 20 de agosto, entre horas extraordinarias estructurales, que seguían cotizando por un tipo menor, y las no estructurales, que pasaban a cotizar por el tipo común. Pero, en cualquier caso, lo cierto es que este mejor tratamiento económico desde el punto de vista de la Seguridad Social neutralizaba, al menos parcialmente, la desincentivación que pretendía llevarse a cabo vía recargo salarial.

Ahora bien, con la reforma de 1994, desaparece dicho recargo salarial obligatorio, legalizando así lo que había venido siendo una sistemática violación de la ley por parte de la negociación colectiva y por cierta jurisprudencia que venía avalando esa infracción legal en base a la doctrina del «equilibrio interno del convenio». A ello hay que unir el dato importante de que aparece en el artículo 35.2 ET un nuevo apartado en virtud del cual las horas extraordinarias que se retribuyan mediante descanso compensatorio dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no computan en el tope máximo de 80 al año, lo que relativiza drásticamente la efectividad de este tope, ya debilitado por la dificultad del control de su cumplimiento. Es

decir, que se relaja aún más la teóricamente pretendida penalización de las horas extraordinarias. No obstante lo cual —y como nueva manifestación de esta evolución tortuosa— algo después, a partir del RD 1.426/1997, de 15 de septiembre, se limita la posibilidad de pagar a tipo reducido por horas extraordinarias estructurales a las que no superen el tope de las 80 horas, lo cual supone una implícita confesión, por parte del propio autor del Reglamento, de que tal superación —flagrante infracción legal— es frecuente, por lo que se adopta esa cautela de, al menos, no beneficiar a los infractores bonificándoles la cotización. Finalmente, desaparece ese tipo reducido por horas extraordinarias estructurales (manteniéndolo exclusivamente para las horas extraordinarias por fuerza mayor) en el artículo 89.Dos,3 de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998.

Pues bien, con ese errático panorama legal como trasfondo, la negociación colectiva se ha movido en una línea de llamamientos retóricos a la limitación de las horas extraordinarias, combinados con el aprovechamiento a fondo de los resquicios legales que favorecen su utilización. En cuanto a lo primero —el seguidismo retórico— hay algunos ejemplos singularmente divertidos. Así, el Convenio Estatal de Jardinería de 7-12-1995 (BOE de 21-12-1995) reproduce, en su artículo 16, el tenor literal del artículo 35.2,tercero, que contiene una delegación del legislador al Gobierno —¡que, por tanto, aparece aquí como delegación de los autores del convenio al Gobierno!— a los efectos de poder suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias. (Precepto estatutario que, por cierto, contiene un claro error: no se quiere autorizar al Gobierno a «suprimir el número máximo de horas» sino a «suprimir la posibilidad de esas horas», es decir, colocar ese límite en 0 horas.)

En cuanto a lo segundo, es relativamente frecuente en los convenios la referencia a las llamadas horas extraordinarias estructurales —aparatosa *contradictio in terminis* propiciada por el legislador— para posibilitar al empresario, y también a los trabajadores, una cotización menor por dichas horas. Y, además, cada vez va siendo más usual el establecimiento de «bolsas horarias» o «cuentas corrientes de horas», que permiten aprovechar a fondo la flexibilidad ofrecida por el ET, a partir de la reforma de 1994, de hacer horas extraordinarias sin ninguna limitación, siempre que se compensen con descanso en los cuatro meses siguientes, para lo cual es necesario que la negociación colectiva convierta en obligatoria para el trabajador la realización de esas horas. A veces, se fija un plazo más corto para

la compensación —por ejemplo, tres meses— y se deja la concreción del momento al «mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa... procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción»; así lo dice, por ejemplo, el artículo 32.3 del Convenio estatal de Grandes Almacenes, de 23-10-1997 (BOE 11-11-1997).

Algún convenio resulta paradigmático de la abusiva utilización de horas extraordinarias a que se ha llegado en ocasiones. Así, el Convenio estatal de la Banca Privada de 6-2-1996 (BOE 27-2-1996) reconoce en su artículo 20 que se vienen realizando «horas extraordinarias habituales» (sic), si bien se conviene —no su desaparición— pero sí su «reducción progresiva». Y, por otro lado, se acuerda explícitamente el «mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate» —verdadero cajón de sastre—, si bien se añade que ello se hará así «siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley», lo que ya es un avance.

Finalmente, aludiré a un fenómeno que, aunque formalmente es diverso del tema de las horas extraordinarias, materialmente está íntimamente relacionado con él. Me refiero al pluriempleo, cuestión de la que el legislador estatutario no se ocupa y que, sin embargo, su admisión irrestricta —en base al obligado respeto al principio de libertad de trabajo consagrado por el artículo 35.1 de la Constitución— es un verdadero torpedo en la línea de flotación de la limitación de la jornada laboral. Pues bien: empiezan a aparecer cláusulas en los convenios colectivos tratando de limitar el pluriempleo. Así, en el Convenio General de la Industria Química de 2-7-1997 (BOE de 24-7-1997) se dice, en su artículo 14: «Los firmantes... estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.... En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo».

Pero, en alguna ocasión, la lucha contra el pluriempleo se traduce en fórmulas que rozan la anticonstitucionalidad y el fraude de ley. Así, el Convenio estatal para las Granjas Avícolas y otros animales (sic), de 15-7-1997 (BOE de 30-7-1997) dice en su artículo 11

—que, por cierto, también habla de la reducción de las «horas extraordinarias habituales»— que «para la evitación de las situaciones de pluriempleo... todos los contratos vigentes hasta el día de la fecha de este Convenio se entenderán realizados bajo el principio de dedicación exclusiva, salvo que se haya pactado lo contrario», añadiendo que «el ejercicio del pluriempleo por el trabajador de las empresas del sector será considerado como una transgresión de la buena fe contractual de las contempladas en el artículo 54 ET» (es decir, causa de despido). Así pues, el pacto de plena dedicación individual y expreso a que se refiere —con cuidadoso respeto del principio constitucional de libertad de trabajo— el artículo 21.1 ET se convierte aquí en un pacto colectivo, tácito y *ex post* respecto a la propia celebración de los contratos; y, además, para salvar formalmente la exigencia del artículo 21.1 ET de compensar económicamente el pacto de plena dedicación, se dice que «en compensación a la dedicación exclusiva aquí pactada se establece una retribución especial de treinta y cinco pesetas mensuales por trabajador (!), cualquiera que sea la categoría del mismo». No me consta que se trate de una errata.

3.2. La distribución de la jornada (Andalucía)

Tal como anuncié, haré en este apartado una síntesis de los rasgos más significativos de la negociación colectiva celebrada en la Comunidad Autónoma Andaluza en el año 1997, en materia de distribución de la jornada de trabajo, si bien comenzaré, en los dos primeros apartados, dando unos datos de orden cuantitativo. Lo haré de manera telegráfica y refiriéndome al conjunto de los convenios colectivos, sin distinguir los sectoriales de los de empresa, para tener una visión global. Los datos proceden del Informe sobre la evolución de la negociación colectiva en Andalucía (1997) publicado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

1) La duración de la jornada se fija exclusivamente en cómputo semanal por el 45,62 % de los convenios; exclusivamente en cómputo anual por el 18,61 %; y de forma mixta —que, a mi juicio, es lo mejor, siempre que se eviten discordancias en su cálculo respectivo— solamente por el 35,77 %.

2) La duración media semanal es de 38,92 horas, es decir, 1 hora y 6 minutos por debajo del máximo legal. La duración media anual es 1.760 horas, es decir, 66 horas menos que el máximo legal

de 1.826 horas. Cifra anual que, para ser coherente con la semanal, implica el aumento de algunos días de vacaciones o de «fiestas laborales» (puentes, etc.). Merece recordarse, además, que la media anual pactada en España en 1997 fue superior: 1.767,9 horas.

3) La jornada de trabajo es continuada en el 35,09 % de los convenios; partida en el 22,36 %; a turnos en el 21,64 %; y el resto de convenios contempla todas las posibilidades.

4) Se contemplan mecanismos de flexibilidad de la jornada en 105 convenios, que representan el 19,09 % del total, lo que puede considerarse un exiguo porcentaje. El mecanismo de flexibilización más utilizado es el de la distribución irregular de la jornada; también se utiliza bastante el descanso semanal acumulado; en cambio la «bolsa horaria» solamente se prevé en 8 convenios. El sector donde más se recurre a los mecanismos de flexibilización es el de hostelería, lo que no resulta extraño, dadas las características de esta actividad.

5) Es frecuente —aparece en el 34 % de los convenios— la regulación de «jornadas especiales»: acortamiento o prolongación de la jornada normal prevista en el convenio por razón de la actividad concreta realizada por ciertos trabajadores: los de mantenimiento y reparación, los que realizan su trabajo en condiciones especialmente penosas, etc.

6) Solamente el 18,36 % de los convenios andaluces contienen una definición de horas extraordinarias estructurales; pero se trata de algo irrelevante, dado que dicha definición venía ya dada por la O.M. de 1 de marzo de 1983, que las creó, definición reproducida por el artículo 24.3 del Reglamento General de Cotización y Recaudación (RD 2.064/1995, de 22-12). En cualquier caso, la cotización a tipo reducido por dichas horas estructurales ha desaparecido, según vimos, en el artículo 89 de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, precepto que regula las bases y tipos de cotización para dicho año.

En cuanto a la retribución de las horas extraordinarias, la preferencia por el dinero (34,36 % de los convenios) y no por el descanso compensatorio (6,55 %) es clara; en el 27,64 % se prevén las dos posibilidades; el resto, curiosamente, no dice nada al respecto.

7) En cuanto a los descansos, la situación es la siguiente. Solamente el 15,82 % se refiere al descanso entre jornadas, y la mayoría de esos convenios se limita a reproducir el mandato legal de las 12 horas de descanso. En cambio, el descanso intrajornada (el del

«bocadillo») se contempla en el 43,64 % de los convenios, la mayoría de ellos ampliando el tiempo de 15 minutos estatutariamente previsto. Por último, se establece un descanso semanal superior al mínimo legal de día y medio en el 15,09 % de los convenios.

8) La cláusula preferida —a excepción de la que regula las vacaciones— por la negociación colectiva es la referida a las licencias retribuídas: se incluye en el 87,64 % de los convenios, y con gran frecuencia se sube, aunque ligeramente, la duración de esos permisos retribuídos. Por otra parte, hay un 28,36 % que contempla permisos no retribuídos por causas distintas a las legalmente establecidas, obviamente.

9) Pero, como decimos, la cláusula reina es la que regula las vacaciones: el 100 % de los convenios la contiene. De ellos, el 86,55 % elige el mismo medio de cómputo legal —días naturales— que el Estatuto de los Trabajadores mientras el resto se refiere a días laborables. Solamente el 14,65 % de los convenios supera los 30 días de vacaciones ya contenidos en el ET; y, además, la mayoría de ellos sube solamente un día, a un total de 31, pues. Por lo general las fechas de disfrute se distribuyen entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre; y un 11,82 % (que llega a un 27,18 % en los convenios del sector público) contemplan un alargamiento de las vacaciones si el trabajador se ve obligado a tomar las vacaciones fuera de esos meses estivales. Finalmente, hay un 16,18 % de convenios que regulan la eventualidad de que las vacaciones se interrumpan por incapacidad temporal.

De todo lo expuesto, puede deducirse que la negociación colectiva contiene, en Andalucía al menos, una regulación de la distribución de la jornada laboral muy apegada a los parámetros legales, sin grandes innovaciones. A primera vista, sorprende el escaso número de convenios que contiene cláusulas de flexibilidad (recordemos, sólo el 19,09 %). Quizás la explicación esté en que la propia ley ya contiene una regulación de esta materia suficientemente flexible, lo que hace innecesaria hasta cierto punto la intervención de la propia negociación colectiva.

Cuarta Ponencia

EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN: LAS CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO

ANTONIO OJEDA AVILÉS

Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Sevilla

SUMARIO

1. LA EVOLUCIÓN EN EL PERÍODO 1988-1998.—2. LAS CLÁUSULAS DE EMPLEO A FINES DE LOS NOVENTA.—3. RESULTADOS DE LA COMPARACIÓN.—4. EL IMPULSO COMUNITARIO HACIA EL AÑO 2000.—5. UNA SESGADA CALIFICACIÓN GLOBAL.—6. LOS LÍMITES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—7. A LA BÚSQUEDA DE UN NUEVO VECTOR: EL CONCEPTO DE «EMPLEATIVIDAD».—8. REFLEXIONES FINALES.

1. LA EVOLUCIÓN EN EL PERÍODO 1988-1998

Para entrar en el tema de las cláusulas de empleo en la negociación colectiva deberíamos comenzar con algo de historia. La primera vez que aparece de forma relevante la cuestión de la negociación colectiva y el empleo en nuestro país, desde algún posicionamiento de importancia, es cuando el Tribunal Constitucional pasa a entender sobre la posible constitucionalidad de la Disposición Adicional 5.ª del Estatuto de los Trabajadores, hoy Disposición Adicional 10.ª, en donde se habla de la posibilidad de establecer edades de jubilación forzosa por la negociación colectiva. En la sentencia 58/1985, de 30 de abril, entendió que era válido que los convenios colectivos pudieran pactarlas, y con ello impulsa un debate científico sobre estas cláusulas en la negociación[1]. Antes existían disposiciones sobre empleo en los convenios, pero es ahora cuando toman carta de naturaleza en nuestro ordenamiento a través de la Disposición Adicional 5.ª que permite esa posibilidad legalmente, y cuando el Tribunal Constitucional se pronuncia al respecto.

A partir de ese año 1985 podemos iniciar un recorrido de la última década valiéndonos de trabajos que hicieron a finales de los años ochenta autores como García Blasco, López López, Aparicio —en un Congreso que se celebró en Sevilla sobre concertación social se presentaron varias comunicaciones sobre este tema—, para hacer un recorrido hasta hoy, en los albores del siglo XXI. En aquella época el análisis de estos especialistas resulta bastante crítico y concluyen sus estudios diciendo que hay un porcentaje mínimo de con-

[1] La jubilación forzosa en los convenios, proclamó, es inconstitucional si directa e incondicionada, pero válida si en el marco de una política de empleo empresarial y el jubilado disfruta del derecho a pensión. Su antecedente se encuentra en la STC 22/1981, de 2 de julio.

venios que regulan cláusulas de empleo en nuestro país, y que además tales cláusulas son muchas veces inoperantes[2], pues pretendidamente intentan crear empleo pero se trata de cláusulas didácticas y sin alcance operativo. Ello es así porque la negociación colectiva no ha querido asumir el papel que con razón la normativa estatal le asigna: una oferta hecha por el legislador, según estos especialistas, a través del Estatuto pero también a través de los Decretos sobre contratación temporal, y la conclusión a la que llegan es que la negociación colectiva no ha querido asumir el reto. En el análisis que hacen de las cláusulas de empleo de los convenios colectivos de finales de los ochenta se elencan una serie de aspectos como el pluriempleo, la jubilación forzosa, limitación de horas extraordinarias, mantenimiento del empleo, creación de empleo..., con las siguientes conclusiones: la cláusula más utilizada dentro de su escasez es la de jubilación forzosa, aquella cuya validez había admitido el Tribunal Constitucional; después hay otras sobre limitación de horas extraordinarias, limitación del pluriempleo, mantenimiento del empleo en una época de crisis desde los años setenta, y en alguna ocasión cláusulas de creación de empleo reducidas a entidades del sector público. Lo que se podría añadir al análisis que hacen los expertos, aunque también ellos lo acusan, es la ausencia o poca regulación de cláusulas sobre contratación temporal.

Después de los años ochenta hay una proliferación de acuerdos interprofesionales sobre empleo, a nivel de Comunidad Autónoma, donde interviene a veces el gobierno regional[3], y en este ambiente se enmarca el Acuerdo Económico y Social de 1984, quizás el primero que empieza a hablar de estos temas, el cual, en su artículo 16, regula la formación profesional tanto en su aspecto reglado como ocu-

---

[2] GARCÍA BLASCO: «Los compromisos sobre empleo en la concertación social y el papel de la negociación colectiva», *apud* VVAA (OJEDA AVILÉS, coord.), *La concertación social tras la crisis*, Barcelona 1990, págs. 118 y 124. El mismo autor distingue entre cláusulas de estabilidad en el empleo (garantía de plantillas, porcentaje máximo de temporalidad, etc.), de garantía de empleo (conversión en fijos, mantenimiento de contratos), sobre pluriempleo, sobre fomento del empleo (bolsas de empleo en la jubilacion forzosa, jubilación anticipada), política de empleo (comisiones de empleo), modalización de los contratos (requisitos de las modalidades contractuales).

[3] Para los Acuerdos de la Comunidad de Madrid sobre el empleo, de 1988 y 1989, *vide*. LÓPEZ LÓPEZ y APARICIO TOVAR: «Concertación social: qué y dónde. La Concertación social sobre el empleo en la Comunidad de Madrid», *apud* VVAA, *La concertación social*, cit., págs. 265 y ss. Véanse también los diversos «Pactos Industriales», o «de Políticia Social» regionales en VAL ARNAL: *Acuerdos de concertación social*, Zaragoza 1994, mimeo. Para los más recientes pueden verse, por ejemplo, los de Andalucía.

pacional y potencia los contratos temporales. Los de esa etapa son acuerdos interprofesionales en donde se alude al empleo por la vertiente de la formación profesional y las subvenciones e incentivaciones por parte del gobierno de la Comunidad respectiva; frecuentemente no tienen mucho que ver con el Derecho del Trabajo, sino con los incentivos a la creación de empresas, tanto las fórmulas cooperativas como otras modalidades, ya que potencian las iniciativas empresariales por parte de mujeres o jóvenes, o fomentan los estudios de formación profesional.

Se podría preguntar hasta qué punto estos planes de empleo de los acuerdos interprofesionales sirven para algo. En mi opinión, a pesar de una impresión inicial bastante negativa —cuando se comienza a estudiar estos planes de empleo la primera sensación es que se trata de un compromiso de inversiones *pro forma*, porque las Comunidades Autónomas han de aplicar su presupuesto de inversiones y lo que hacen es plasmarlo en un acuerdo interprofesional, de donde los empresarios son los más beneficiados, pues acopian inversiones hacia las empresas—, en una ponderación algo más reflexiva se puede entender que dichos acuerdos sirven para financiar fórmulas de empleo y desde este punto de vista, aun cuando nada añaden al esfuerzo presupuestario global, por lo menos reorientan las inversiones de las Comunidades Autónomas hacia aspectos que pueden ser más creativos de empleo que otro tipo de inversiones.

En 1994 llega la reforma donde se otorga amplio espacio a la negociación colectiva, un vuelco del legislador para que la negociación intervenga en todo el ámbito del empleo de forma mucho más central que lo había venido haciendo hasta el momento. Se regulan aspectos como los topes mínimos y máximos y la posibilidad de modificarlos dentro o fuera de algunas modalidades de contratación; la posibilidad de regular el período de prueba; en el aprendizaje, la duración, la formación teórica, la retribución; en el contrato en prácticas, la duración, la prueba, la retribución; en el contrato de obras y servicios, la identificación de tareas; en el contrato eventual, la posible ampliación hasta un tope determinado que se introduce en 1997. Es decir, por una parte hay cierta atención a las cláusulas de formación profesional y, por otra parte, hay cierta atención a los contratos temporales.

2. LAS CLÁUSULAS DE EMPLEO A FINES DE LOS NOVENTA

Llegamos casi a nuestros días con el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo en 1997, en el que respecto al tema del empleo hemos de resaltar la creación del contrato fijo de fomento del empleo, donde, por una parte, se subvenciona a las empresas por la conversión de contratos temporales en fijos o la contratación como fijos de ciertas categorías de trabajadores, y por otra se crea un tipo de despido que si ustedes me lo permiten, por contraposición a los «contratos basura» que se suprimen a partir 1997, se podrían llamar «despidos basura», pues realmente consisten en un abaratamiento del despido. Con este Acuerdo Interconfederal de 1997 se produce una gran expansión de contratos indefinidos: de 481.000 que se celebran en los seis primeros meses de vigor de la ley, 333.000 son debidos a este tipo de contratos de fomento[4].

¿Qué podemos resaltar en los convenios colectivos que se están negociando en los últimos meses? Lamentablemente, pocas variaciones en lo que ya habían mencionado los especialistas a finales de los ochenta; las cláusulas sobre empleo que hay en los convenios finiseculares son las mismas que había en los años ochenta: prevalecen las referentes a jubilación forzosa, anticipada o sustitutiva; hay referencias a la limitación de horas extraordinarias; hay alusiones a la limitación del pluriempleo, a no contratar trabajadores que estén a tiempo completo en otra empresa, a perseguir a los que estén trabajando en otra colocación y no hayan sido declarados a la Seguridad Social. Quizás como una diferencia importante con los convenios de hace diez años observamos una gran atención en los actuales a la contratación temporal y a la formación profesional, que se debe evidentemente a una legislación y a unos acuerdos interprofesionales sobre formación continua y contrato temporal que han impulsado decisivamente el contenido de las negociaciones respecto de estas materias. En el análisis que hace el Consejo Económico y Social en su Memoria para el año 1996, publicada en 1997, en primer lugar nos encontramos con que cláusulas sobre creación neta de empleo en los convenios colectivos hay un mero 3%; de mantenimiento del empleo obtiene un 4,9% de menciones; la jubilación anticipada un 12,8%. La conclusión a que llega el Consejo Económico y Social de

[4] CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Observatorio de Relaciones Industriales*, 4/1998, pág. 1.

estas cláusulas de empleo es que hay una incidencia reducida en la negociación colectiva, lo mismo que decían los especialistas en los años ochenta: a finales de los noventa, la negociación colectiva apenas mira hacia la política de empleo[5]. Más aún, cláusulas de empleo que hoy se entienden como fundamentales e importantísimas y están generando polémica y debate en países como Italia, Francia o España, como son las de reducción de jornada, prácticamente no existen en nuestra negociación, y lo que es peor aún, según los datos del Consejo Económico y Social hay un fuerte aumento de jornada, por ejemplo en el campo y los servicios, de diez y doce horas más en 1996; aunque en la construcción disminuye siete horas y en la industria se mantiene igual, el resultado conjunto es que la jornada se ha alargado en nuestro país a través de la negociación colectiva[6].

Por su parte, Cavas, Luján y Martínez, en un estudio que han hecho sobre la negociación colectiva en la región de Murcia, dicen que en realidad la política de empleo en la negociación colectiva equivale y prácticamente puede reducirse a una política de jubilaciones, pues aun cuando hay ciertas referencias a otras cláusulas, lo que contienen los convenios colectivos de los años noventa se reconduce en síntesis a una política de jubilaciones[7]. El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ha publicado un estudio también muy valioso donde se dice que las cláusulas son mayoritariamente garantistas y dirigidas a evitar destrucción de empleo, no a la creación de empleo[8].

3. RESULTADOS DE LA COMPARACIÓN

¿Cuáles son las conclusiones que podíamos sacar en esta breve comparación de los años ochenta con los noventa? En primer lugar, lo que se ha producido básicamente en estas cláusulas de empleo ha sido un reflejo de la legislación sobre la materia; ha habido por parte de los convenios un seguidismo de lo que el legislador ha intentado

---

[5] CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *España 1996*, Madrid 1997, pág. 344.

[6] *Op. cit.*, pág. 327.

[7] *La negociación colectiva en la región de Murcia*, Murcia 1997, pág. 167.

[8] CARL: *Memoria CARL 1996*, Sevilla 1996, pág. 175. Distingue entre: 1. Garantías de empleo, que a su vez se ordenan en: a) conservación de plantillas, b) conservación del contrato (carnet de conducir), c) reubicación por incapacidad sobrevenida, d) calidad de empleo (conversión en fijos). 2. Cláusulas de redistribución del empleo, que a su vez contiene: a) jubilación anticipada, b) jornada (pluriempleo, horas extra).

en cada momento, y así a partir del 1984, cuando se dictan los Decretos sobre contratos temporales —a raíz del Acuerdo Económico y Social— hay un crecimiento paulatino que llega hasta nuestros días con un florecimiento enorme de regulación y cláusulas sobre contratación temporal; a su vez, en 1997 a raíz del Decreto-ley 8/1997 —bien es verdad que responde a un acuerdo interprofesional sobre el tema, pero es legislación a fin de cuentas— llega un florecimiento enorme de los contratos por tiempo indefinido mediante un tipo de fomento del empleo ya aludido.

Se puede decir que en temas de cláusulas de empleo el principio general es la reacción a los incentivos que vienen de fuera, por parte del legislador. Habría que pensar entonces hasta qué punto podemos alcanzar un sistema autónomo de relaciones industriales, el que los actores sociales puedan llegar a ser independientes en su actividad de regulación, gestión, aplicación, y sanciones, del legislador y del aparato del Estado, cuando sólo vemos actuación refleja, sin iniciativa por parte de la negociación, sólo adaptación a los incentivos y ofertas que le hace el legislador y en general el poder público. Pero no siempre es así y ahí tenemos el clamoroso caso de las horas extraordinarias: cuando el legislador, en el artículo 35, establece la posibilidad de que se puedan, en lugar de retribuirlas, compensarlas con tiempo de descanso, no ha habido ningún seguidismo sino todo lo contrario, hay cláusulas de convenio colectivo que regulan el tema en sentido inverso, mientras el artículo 35 dice que en caso de no establecerse la retribución se entenderá que se opta por la compensación en tiempo de descanso, algunos convenios estipulan que las partes podrán establecer la compensación en tiempo de descanso, todo lo contrario de lo que quiere el legislador, pues entienden que primero está la retribución y después opcionalmente se podrá convenir la conversión en tiempo de descanso.

En segundo lugar, el habitual seguidismo traza una continuidad a lo largo de todo el decenio, con las mismas medidas, actuaciones y cláusulas, a excepción de las referencias a la contratación temporal. Dicha continuidad obedece a otra causa distinta de la creación de empleo. Cuando vemos que las cláusulas son tan cicateras parece que se persigue otra finalidad, que en mi opinión consiste en la modernización empresarial. En efecto, el hecho de que la jubilación forzosa sea la cláusula más frecuente, el hecho de la rotación de la contratación temporal como medida de empleo y su gran utilización en los años noventa, todo lo que podemos ver en esa continuidad nos hace inducir que posiblemente debamos comprenderlas como parte

de una política de modernización organizativa que interesa posiblemente a todos, trabajadores y empresarios, en orden a poder competir mejor en ese decenio denso y complicado.

En tercer lugar, en mi opinión esas medidas reflejan lo que podríamos llamar un *spill-over*, un desbordamiento de lo que inicialmente fueron las medidas de reconversión y reindustrialización de 1972: a partir del Decreto 3090/1972 se elaboran planes de reestructuración sectorial y de grupos de empresas que empezaron a contemplar estas medidas, básicamente las de jubilación forzosa[9]. Las cuales amplían su campo y hasta se perpetúan catalépticamente durante los noventa, cuando las leyes sobre reconversiones habían terminado su vigencia, por voluntad de los negociadores colectivos. Es una visión bastante crítica, aunque bien es verdad que en otros temas ha existido un florecimiento negociador enorme, en temas como la prevención de riesgos laborales —bajo la amenaza de las sanciones fortísimas establecidas en la Ley 31/1995—, la formación continua, y están ahí las subvenciones y ayudas económicas que tienen las empresas, la contratación temporal también. Pero en materia de política colectiva de empleo la impresión final en este análisis de diez años puede concluirse con un juicio bastante negativo, por cuanto parece obedecer a otras causas y continuar lo que se hizo en un principio, entroncando incluso con la época franquista en que las reconversiones sectoriales originaron la necesidad de medidas de desempleo más que de creación y de mantenimiento del empleo, y que tampoco recibe el tratamiento que por su grave incidencia social le corresponde en los convenios colectivos.

4. EL IMPULSO COMUNITARIO HACIA EL AÑO 2000

En 1998 surge un impulso tremendo proveniente de otra fuerza que ejerce un gran imperio sobre nosotros: la Unión Europea. Mientras que hasta el momento los convenios colectivos habían reflejado de forma muy prudente la legislación estatal, ahora aparece un impulso por parte de la Unión Europea que quiere considerar como una política comunitaria el tema del empleo, y en ello se empeñan

[9] El Decreto aludido, titulado «sobre Política de Empleo», contempló la elaboración de Planes de Reestructuración sectorial o de grupo a instancias del sindicalismo oficial o por la propia Administración de oficio, cuando lo requirieran «la situación socioeconómica del grupo o sector, su evolución técnica o sus perspectivas a medio o largo plazo».

una serie de Consejos europeos, concretamente el especial sobre empleo de Luxemburgo, el de Essen, el de Madrid, y una serie de acuerdos donde hay un posicionamiento de la Unión Europea y un deseo de que todos los países miembros vayan a secundar la iniciativa que ésta toma. Lo que emerge es un diseño de políticas de empleo muy distinto del que nosotros tenemos consolidado. Para nosotros, creación de empleo es la contratación temporal, que ahora está en crisis pero desde 1975 se había considerado como una forma de repartir empleo. Por su parte, las cinco áreas de acción de Essen hablan de formación profesional, reordenación del tiempo de trabajo, moderación salarial, nuevos yacimientos de empleo, reducción de costes laborales indirectos, efectividad en las políticas de empleo e intensificación de medidas sobre grupos específicos. Quizás la última sea la que más conecta con nosotros, así como la formación profesional, pero más bien por otros motivos que por crear empleo. Las propuestas del comisario Flynn en 1997 van en la misma dirección, adaptabilidad de las empresas, creación de empresas, empleabilidad, igualdad de oportunidades. Las directrices que emanan del Consejo de Luxemburgo para 1998 hablan de mejorar la capacidad de formación profesional, el espíritu de empresa, fomentar la capacidad de adaptación de las empresas y reforzar la política de igualdad de oportunidades. Y, finalmente, el Consejo Europeo extraordinario sobre el empleo hace un llamamiento a los actores sociales que tampoco tiene mucho que ver con lo que nosotros estamos viendo aquí, y sí en cambio con lo ponderado en los Acuerdos Interprofesionales regionales cuyos planteamientos nos sumergían en un mar de dudas.

Hay un agudo contraste entre las medidas que contemplan estas declaraciones europeas con lo que nosotros teníamos pensado que eran medidas de fomento del empleo o políticas de empleo. Por tanto, la primera cuestión que nos podemos plantear es si alguien estaba equivocado, si era el Consejo Europeo o nosotros, hasta qué punto las medidas nuestras son erróneas o correctas. Evidentemente los resultados de nuestra política de empleo no se puede decir que sean muy positivos, hay un barrunto de que posiblemente seamos nosotros los que estemos equivocados porque hemos seguido durante muchos años una estrategia muñida de técnicas perversas como han sido la contratación temporal o la jubilación forzosa que no han creado empleo, pero eso no debe asustarnos porque este fracaso de la política de empleo española pudiera haber sido debido a otras condicionantes o coyunturas propiamente españolas.

5. UNA SESGADA CALIFICACIÓN GLOBAL

En un ejercicio de comparación entre esas medidas europeas y las españolas el resultado puede ser, sin meternos en averiguar quién ha estado equivocado, el de que posiblemente llamemos política de empleo a algo que no debe llamarse política de empleo. Esto se debe quizás a la magia de las palabras, en muchos casos a las empresas, los trabajadores y los sindicatos les interesa titular bajo la rúbrica de política de empleo una serie de medidas que afectan al personal pero que realmente no van a crear empleo. Lo que nuestros convenios contemplan en realidad se puede equiparar a lo que en otros ambientes se llama política de recursos humanos, pues de lo que se trata es de una «diplomacia del empleo» y de dirigir al personal de las empresas a través de una serie de medidas que evidentemente no son radicales e intentan evitar los aspectos más violentos de las crisis empresariales, pero que no crean mucho empleo: tal es el resultado que se puede deducir de las estadísticas que hemos sufrido durante tanto tiempo. Porque hay una serie de cláusulas que normalmente se consideran por los investigadores como medidas de empleo que tienen una eficacia muy discutible en ese ámbito. Pongamos por caso las modalidades contractuales: ¿hasta qué punto crea empleo toda la panoplia de contratos que hemos tenido? Hay un número exagerado de modalidades contractuales en nuestro país (algunos hablan de doce y hasta de dieciocho), que lo que consiguen es una flexibilidad en los recursos humanos de la empresa —el tener a una persona contratada por un año y a su término ver si lo mantienen o no en el puesto es una medida de flexibilidad, y de precarización, pero no de creación de empleo—. Durante quince años esas medidas no han funcionado, reparten empleo quizás, pero ¿hasta qué punto el empresario no las usó para extender los períodos de prueba de esos trabajadores y reforzar la disciplina? Disponemos de una gran cantidad de jurisprudencia sobre cadenas de contratos, que mantiene a una persona durante veinte años en su precaria relación laboral. Esas medidas contractuales son discutiblemente medidas de empleo, a lo sumo pueden repartir pero con poca rotación por mucho que nos lo pueda parecer.

Algo similar puede decirse de la conversión en fijos de los empleos temporales de la legislación de 1997 y el AIEE: provoca una estabilidad de esos trabajadores, incentivada además, pero ¿hasta qué punto crea empleo? Es una medida que facilita la paz social y permite el mantenimiento del empleo de personas angustiosamente a

la espera de que los puedan despedir, sin mayores pretensiones, cuando además ese tipo de contrato de fomento ha obtenido una terminación más fácil y posible por parte de los empresarios.

Respecto a las jubilaciones anticipadas y forzosas, ¿hasta qué punto crean empleo? Efectivamente hay una sustitución, pero como medida de empleo es discutible y aquí se podrían emplear las palabras de expertos franceses como Guilemard que desaconsejan totalmente la posibilidad de utilizar este tipo de medidas en cuanto sobrecargan enormemente la Seguridad Social y producen la pérdida de un material humano de personas que pueden tener todavía una contribución que hacer a la producción económica de nuestro país [10].

La formación profesional por otro lado es una medida, y lo hemos visto en las conclusiones que hace la Unión Europea, de primerísimo grado en cuanto al fomento del empleo, pero no debemos olvidar el fenómeno del *parking*, como dicen también los expertos extranjeros, ya que en muchos casos la formación, sobre todo la reglada de los institutos, persigue básicamente mantener estudiando a cientos de miles de personas para que no tengan que comprometer al Estado en las estadísticas de desempleo: deberíamos practicar un sano reduccionismo en cuanto al concepto de formación profesional, porque hay distintas motivaciones y alguna de ellas es de creación de empleo pero no todas ellas van en ese sentido, como han estudiado Doukakis, Apostolidis, Bouzakis, Papatheodosiou, etc., en otros países europeos [11].

Finalmente, ¿hasta qué punto esas garantías de estabilidad —donde se mantienen las plantillas y se obliga a no despedir de forma traumática— van dirigidas a la creación de empleo? Básicamente se orientan a la paz social y a evitar las confrontaciones en momentos de crisis de las empresas y por tanto aquí también habría que hacer algún tipo de reducción de este tipo de medidas de empleo. Habría que ir a una definición estricta de políticas de empleo, entendiendo por tales únicamente *el conjunto de medidas que elevan directamente el porcentaje de población ocupada dentro de la población en edad laboral*, sólo aquellas que crean empleo, y descartar o poner entre interrogantes a toda esa serie de medidas que durante

---

[10] «Travailleurs vieillessants et marché du travail en Europe», *Travail et Emploi*, 57-3 (1993), pág. 60.

[11] DOUKAKIS, APOSTOLIDIS, PAPATHEODOSIOU y BOUZAKIS: *Enseignemant et formsation techniques et professionnels*, CEDEFOP, Berlín 1989, pág. 74.

muchos años han sido para nosotros las más importantes de la política de empleo, pero que realmente tienen otras motivaciones, han derrochado fondos públicos y no han creado empleo. Distingamos pues entre la política de empleo en sentido estricto y la política de recursos humanos, más suave y civilizada que la antigua jefatura de personal, pero de carácter organizativo y no creativo, pues se trata de las buenas prácticas (*good practices*) en el empleo, concepto que se está desarrollando ahora en toda Europa. Y otra cosa son, en fin, las medidas que se toman durante una crisis de empresa para evitar una repercusión traumática en el personal cuando hay que cerrar toda o parte de su actividad.

Como medidas auténticamente de empleo se podrían mencionar las medidas creativas, tales como el autoempleo, sobre el que la negociación colectiva tiene muy poco que decir; iniciativas locales de empleo, asimismo al margen de la negociación colectiva; los yacimientos de empleo que están proliferando en Francia con el programa de contratos de servicios personales y en Bélgica con el programa Maribel; la lucha contra el empleo sumergido; los contratos de inserción; estas son las medidas creativas que podrían ser realmente importantes.

Medidas distributivas como la rotación de empleos (*job rotation*) en el mismo puesto de trabajo, rotación mediante permisos y suspensiones de contrato *ad libitum* en algunos casos como en Holanda, el modelo más conocido, orientado para que los trabajadores puedan abandonar su puesto de trabajo por un tiempo determinado y esa plaza pueda ser ocupada por personas en desempleo, este es un tema que en España apenas si está tocado y en la negociación colectiva yo por lo menos no he visto ningún caso en que se contemple este tipo de fomento de la rotación en el puesto de trabajo; los contratos participados o compartidos (*shared contract**) donde en lugar de estar un solo trabajador pueda haber varios e incluso con el consentimiento de esos trabajadores, es un tema complicado pero es lo que se pretende en las medidas europeas, la voluntariedad y el consentimiento del trabajador en cuanto a partir su contrato de trabajo; trabajo a tiempo parcial; reducción de jornada; unas medidas que no tenemos en nuestra negociación colectiva como no sea de forma muy marginal. También medidas defensivas y adaptativas como pueden ser la formación profesional realmente importante para mantener al trabajador adaptado o instruir al trabajador en las nuevas técnicas de trabajo. En este sentido la Unión Europea ha hecho una opción muy fuerte por la formación profesional, como

medida de empleo es la primera que destaca la Unión Europea y que destacamos nosotros en nuestro plan de empleo para el 98 que se ha presentado a la Comisión Europea.

Lo que ocurre es que la formación profesional tiene como decíamos antes el fenómeno del aparcamiento (*parking*) de jóvenes en la enseñanza reglada y también lo que se ha sacado a relucir en algún Congreso como el de Florencia, donde se alegó que mientras los anglosajones eran muy defensores del tema de la formación profesional (fórmese usted, hágalo usted mismo, intente buscar empleo), los latinos (concretamente la intervención de un griego) decían que estaba muy bien que el trabajador se formase, que tuviese una especialización, pero si no había puestos de trabajo qué iba a hacer esa persona. Esto me recuerda que en España tenemos una gran escasez de puestos de trabajo y también me recuerda un libro de un especialista norteamericano titulado «El americano supereducado» donde, al contrario de lo que pueda insinuar su título, se refería al exceso de diplomados sin empleo en EEUU. Aun cuando la formación profesional es una medida de primer orden en cuanto a creación de empleo y por tanto su regulación específica y detallada en los convenios colectivos está muy bien hecha, hay que concretar y especificar más de qué formación profesional estamos hablando. Se están dando títulos y enseñanzas que no sirven para nada, se está malogrando toda una inversión multimillonaria en este tema, habría que tomarse con mucha atención y preocupación que estamos dispersando y derrochando todo lo que se está haciendo en formación profesional. Hace falta un reajuste.

6. LOS LÍMITES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Disponemos de esa panorámica de las cláusulas de empleo y del análisis de los convenios colectivos que se hicieron en los años ochenta y ahora en los noventa, bastante críticos, y puedo ahora enlazar con los límites de la negociación colectiva. ¿La negociación colectiva puede crear empleo? ¿Son los convenios colectivos instrumentos adecuados para insertar políticas de empleo efectivas? En mi opinión no son el instrumento principal ni el más efectivo para insertar medidas de política de empleo, pues la negociación colectiva adolece de una serie de carencias que ya se destacaban por García Blasco en los años ochenta, unos límites de difícil superación.

El primer límite sería de carácter sinalagmático: cuando se negocia un convenio colectivo en lo que se está pensando es en el *quid pro quo*, la empresa ofrece algo para que los trabajadores le correspondan y viceversa, por lo que pensar en un tercero, distraer energías, fondos, bazas para beneficiar a personas que no están presentes ni representadas por las partes firmantes es un ejercicio de generosidad y altruismo que no se puede exigir en principio a las partes negociadoras. El convenio colectivo se funda en un sinalagma, y por tanto ambas partes toman y dan en cuanto que persiguen un bien común que es el bien de la empresa pero de manera adversativa, porque ellos están pensando en sí mismos como es lógico, como se piensa en todos los contratos, y ahí encontramos los límites impuestos a los contratos a favor o en perjuicio de terceros en nuestro Código Civil que son *rara avis* en nuestra contratación incluso civil.

Por otro lado, también hallamos límites de carácter causal, conectado con lo anterior, porque la política de empleo asume en la práctica concausas a veces prevalentes. Veamos dos ejemplos de motivaciones que parecen complementarias, adicionales o secundarias, pero que realmente dirigen la inserción de esas cláusulas de empleo en los convenios. El primero, el caso de los límites a la eventualidad, suponiendo que los contratos eventuales repartan empleo y puedan considerarse como medidas de política de empleo: en 1994 se permitió por la legislación un uso generoso de las ampliaciones a los límites temporales de este tipo de contratos. Hay un estudio de Escudero Rodríguez donde se observa cómo se contemplaban en convenios colectivos hasta cinco años de duración para el contrato eventual, y si en principio la legislación previó las ampliaciones para algún tipo de distorsión en la empresa que excepcionalmente superara seis meses, los convenios colectivos las utilizaron para contratos que realmente no cumplían el cometido de la eventualidad. Este primer ejemplo ha sido corregido por la reforma de 1997 en el artículo 15 ET, que estabece ahora un límite de trece meses y medio. Si se trataba de una medida de fomento del empleo como evidentemente se ha entendido durante mucho tiempo, ¿hasta qué punto se puede abusar de tales concesiones legislativas en un sentido contrario al que parece que es su finalidad, como en el caso expuesto era la rotación del empleo?

Otro ejemplo puede ser el caso de la jubilación forzosa. Cuando la sentencia del Constitucional 58/1985 entiende que es válida la Disposición Adicional 5.ª del Estatuto de los Trabajadores, se produce una expansión de esas cláusulas de jubilación y hoy en día

hallamos una amplia cantidad de posibilidades. El tema de las jubilaciones forzosas o de las anticipadas prácticamente se ha convertido en una cláusula de estilo, como vemos en la gran cantidad de convenios colectivos donde se establece la posibilidad de jubilación anticipada a los 64 años con la sustitución por un joven trabajador en paro, o los otros casos que establece sin más a los 65 años la jubilación obligatoria, o incentivan la decisión en tal sentido del trabajador maduro, plasmando una expansión enorme. En los litigios planteados por los trabajadores afectados, los tribunales han llegado a perfilar una doctrina cuyo distanciamiento del inicial pronunciamiento del TC sólo puede deberse a una fiel interpretación del espíritu de los convenios examinados: la jurisprudencia viene diciendo sistemáticamente y de forma universal que a veces las empresas no tienen por qué contratar a un nuevo trabajador en el puesto del jubilado forzoso, sino que también la medida puede ir dirigida a mejorar las condiciones de trabajo o de la empresa, ya se trate de la estabilidad de los demás trabajadores, de permitir la viabilidad de la empresa o de otras causas análogas. Estas cláusulas de jubilación forzosa terminan por restringirse en algún convenio colectivo sencillamente a la jubilación forzosa y sin ningún tipo de alusión a medidas de política de empleo [12].

Los convenios colectivos tienen también limitaciones de carácter aplicativo de las cláusulas de empleo [13]. Se puede establecer una magnífica cláusula de empleo —pongamos por caso un compromiso de contratar un cupo de nuevos trabajadores—, y sin embargo después ver que es muy difícil aplicarla, porque se trata de cláusulas obligacionales que forman parte de los compromisos asumidos por las partes firmantes, y no es sancionable un incumplimiento de ellas. El Estatuto de los Trabajadores castiga como sabemos el incumplimiento de las cláusulas normativas de los convenios (art. 93 ET), y si en muchos casos las cláusulas que examinamos son obligacionales, la autoridad administrativa carecerá de facultades sancionatorias

[12] Cfr. VVAA: «Establecimiento en convenio colectivo de previsiones sobre jubilación forzosa», Presentación n.º 76, Aranzadi Social 1996-III, págs. 2456 y ss. Al respecto, cfr. las SSTS 28 de marzo de 1983 (AR. 1209), 11 de mayo de 1983 (AR. 2367), 30 de mayo de 1983 (AR. 2436), 11 de julio de 1985 (AR.3741), 12 de julio de 1985 (AR. 3758), 2 de junio de 1986 (AR. 3431), 9 de diciembre de 1986 (AR. 7298), 27 de octubre de 1987 (AR. 7210 y 7211, dos sentencias), 26 de febrero de 1990 (AR. 123), 9 de marzo de 1990 (AR. 1990), 10 de abril de 1990 (AR. 3452), y las sentencias mencionadas en STSJ. Galicia de 29 de octubre de 1996 (AS. 2992).

[13] A la «inoperancia» de tales cláusulas se refiere GARCÍA BLASCO, *op. cit.*, pág. 123.

ante su infracción, pero tampoco el juez tiene en sus manos una fácil solución (¿compulsiva del cumplimiento *in natura*? ¿Indemnizatoria a la contraparte firmante?). Incluso cuando se trate de cláusulas normativas que puedan ser perseguidas por la autoridad administrativa, nos encontramos con su incoercibilidad, se podrán sancionar con multa, pero su cumplimiento es muy difícil de llevar a cabo porque la jurisprudencia entiende que las obligaciones de hacer son incoercibles: a lo sumo se podría convertir, según el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, artículo 231 y siguientes, en su equivalente pecuniario, pero la monetización de un compromiso siempre resulta insatisfactoria. Cuando el empresario deja de cumplir la cláusula que prohíbe las horas extraordinarias, más allá de la correspondiente multa, ¿cómo se convierte en equivalente pecuniario esa infracción? Cuando no cumple su compromiso de crear puestos de trabajo, ¿cómo se valora un puesto de trabajo, cuál es su equivalente pecuniario? Quiero de todas maneras resaltar que, aunque difícil, la monetización no es imposible, en lo cual soy un poco más optimista que los analistas de hace diez años.

Finalmente, límites de carácter legal de la negociación colectiva, en función de que los incentivos legales no son suficientes en algunos casos. Pondré un ejemplo: las horas extraordinarias. Se dice que si no se establece un pago o retribución se entenderá que se opta por la compensación en tiempo de descanso, pero todos los convenios colectivos establecen dicha retribución, con lo cual no se cumple la condicional, y hasta en algunos casos los convenios lo expresan al revés, que se podrá optar —como algo subsidiario— por la concesión de tiempo libre en el cumplimiento de las horas extraordinarias. También cabe aludir a la cortedad del contrato de relevo, demasiado rígido entre nosotros, al establecer su uso el art. 12.5 ET sólo cuando un trabajador con más de 62 años quiere reducir su jornada y salario al 50%, pues va a percibir exactamente la mitad de su jubilación. ¿Por qué no ampliar las posibilidades y permitir las reducciones consensuadas más convenientes para las partes? Sabemos que hay dificultades de la Seguridad Social para el seguimiento de este tipo de pensiones, pero quizás mejoraría la utilización de esta modalidad, bien conocida en Europa y prácticamente inexistente en España, donde apenas se celebran contratos de relevo.

Hay otros aspectos mencionables, como los permisos, en los que no cumplimos la Directiva de 1996 sobre permiso parental al respecto, que obedece a un acuerdo colectivo europeo. Las causas del permiso parental son más limitadas en nuestra legislación, como ha

señalado Casas Baamonde. En la misma línea europea podríamos trazar una serie de medidas que no están contempladas debidamente por la legislación española, lo cual denota un escaso interés en la política activa de empleo, no consistente en subvencionar sin más a las empresas, como se ha hecho abundantemente en estos últimos diez años sin éxito palpable, mientras la Unión Europea desautorizaba tal apoyo presupuestario en cuanto posible *dumping* encubierto.

7. A LA BÚSQUEDA DE UN NUEVO VECTOR: EL CONCEPTO DE «EMPLEATIVIDAD»

Sin embargo son límites susceptibles de superación, difíciles pero no infranqueables. ¿Cómo se puede salir de ese *impasse*? ¿Cómo se pueden administrar medios escasos como los que tenemos en nuestro país, de pocos puestos de trabajo, de pocas empresas y una gran cantidad de personas que no encuentran empleo o por lo menos el satisfactorio, como objetivo final de cualquier política de empleo? No podemos proseguir con la política continuista de medidas que datan ya de 1972, como ha sido la tónica dominante entre nosotros. Hemos de cambiar la política de empleo e inspirarnos en las orientaciones que nos hace la Unión Europea, pero también hemos de ser conscientes de que el largo período de modernización que ha pasado nuestro país ha finiquitado ya, y empezamos a crear empleo no precisamente por las medidas *ad hoc* sino porque hay un cambio de tendencia estructural, con la extendida sensación de que el país está ya modernizado, y capacitado para emprender una auténtica política del empleo apta para dar en tierra con uno de los tres tristes *records* españoles en el contexto europeo, el paro.

Si el tejido industrial está preparado para hacer frente a nuevas políticas de empleo, ¿cuáles podrían ser las más adecuadas? Los mejores convenios colectivos empiezan a hablar ya, de forma muy tímida y prudente, de la concertación de la política de empleo, y por ahí tenemos que ir [14]. Ahí está de nuevo el modelo holandés, unáni-

[14] Cfr. los comentarios al Acuerdo Marco de REPSOL (BOE 16 de setiembre de 1997) en Gaceta Sindical 157/1997, de julio-agosto. Ver el XI Convenio de Químicas, de 23 de abril de 1997 (Actualidad Legislación/Convenios 1997, § 212). El Convenio General para Seguros, Reaseguros y Mutuas (BOE 7 de febrero de 1997) dedica a la política de empleo el capítulo XIII, donde contempla unos instrumentos de política activa de empleo sectorial y crea un grupo de trabajo específico en el seno de su comisión mixta.

memente alabado por toda Europa, consistente en negociar y decidir conjuntamente la política de empleo de la empresa, la relación entre actividad, plantilla y criterios de contratación a seguir, sin dejarlo únicamente a la iniciativa del empresario. Las auténticas políticas de empleo en la negociación colectiva sólo llegan cuando hay una motivación por ambas partes, y para ello hay que negociar todas las decisiones que puedan entenderse de creación de empleo, conjugando las mejores ideas de cada parte.

En función de la negociación y discusión de esas políticas de empleo, habría que tener muy en cuenta la capacidad de los acuerdos interprofesionales para orientar la negociación colectiva, mediante compromisos en la cumbre que desde la perspectiva del Derecho Comparado han tenido éxito en algunos casos como el holandés, pero también han fracasado en otros, como ha sucedido con la *Alliance for Jobs*, como ponen de relieve los interesantes estudios de Zwickel, Pochet y Fajertag. Es importante que los actores al máximo nivel se preocupen del tema, y en nuestro país parecen hacerlo finalmente con las difíciles negociaciones emprendidas a mediados de este año 1998. Se está hablando en ellas de penalizar los contratos temporales, de limitar o suprimir horas extraordinarias, pero lo importante, más que el tipo de medidas, es la voluntad de crear empleo a través de un acuerdo marco sobre tipos de medidas de fomento del empleo [15].

En este sentido pondría el acento sobre una relación entre dos polos fundamentales. La Unión Europea, en virtud del apoyo prestado por el comisario Flynn, irlandés, y de los suecos que están en la Dirección General V, así como posiblemente por otros factores de presión británica, está insistiendo mucho en la formación profesional y en factores muy vinculados a la voluntad y capacidad del parado para hallar empleo. Dicho en otras palabras, su estrategia se basa en descubrir y potenciar las aptitudes del parado como el enfoque más propicio para la consecución de empleo, en lo que se llama *empleabilidad* (*employability*). Pero en países donde apenas existen empleos el enfoque parece una broma sarcástica, pues corremos el riesgo de formar parados virtuosos en un círculo vicioso. No nos bastan las medidas de empleabilidad del parado, hemos de completarlas con las medidas que vengo llamando de *empleatividad* de las empresas, de descubrir y potenciar su capacidad no cubierta de creación de

[15] La reseña de los primeros encuentros negociadores, en el Diario *El País* de 2 de junio de 1998.

empleo. Las empresas españolas pueden crear más empleo si abandonan sus recelos atávicos y las costumbres heredadas de la precariedad. Hay que empezar a pensar en esto, no solamente en la empleabilidad sino también en la empleatividad, la capacidad potencial de cada empresa para crear y multiplicar su empleo disponible.

¿Cómo podríamos llegar al óptimo de empleatividad? Habrían de concurrir tres elementos importantes, alguno ya mencionado. En primer lugar, un plan de empleo de la empresa a negociar posiblemente en acuerdos de empresa, como existen en Francia desde la ley de 2 de agosto de 1989: la empresa debe emitir un informe anual y discutir aspectos del empleo cada año con el comité de empresa. Entre nosotros lo único aproximado es el artículo 64.1 cuando habla de que la empresa trimestralmente informará sobre sus perspectivas de empleo al comité de empresa, pero informar de las perspectivas de empleo supone un mandato inasible, habría que potenciar ese artículo y reformarlo como uno de los aspectos a negociar entre la empresa y el comité. Entre nosotros ya hay aspectos relacionados con el paro que se vienen negociando colectivamente, y no sólo porque la ley así lo pide: citemos el plan social en las crisis de empresa para evitar las repercusiones negativas sobre el personal (art. 51.4 ET); la evaluación de riesgos también se está negociando bajo el estímulo de los arts. 33 y 35.4 de la Ley 31/1995; también los planes de formación profesional se están negociando. Así pues, negociar aspectos concretos de la gestión de la empresa no es nada nuevo entre nosotros y bien merece la pena para todo el país el que puedan intervenir conjuntamente las partes en un problema de primera magnitud para nuestra economía y sociedad.

En segundo lugar, necesitamos entes bilaterales sobre el empleo a nivel supraempresarial, pues de ahora previsto sólo puede definirse como órganos tripartitos sobre el desempleo (me refiero al ámbito del INEM). Al respecto pueden mencionarse los entes bilaterales de países como Alemania e Italia, por ejemplo los de la comarca de Zeitz (Sajonia-Anshalt), donde hay constituido un ente bilateral muy eficaz que ha conseguido la creación de miles de empleos a través del análisis de posibilidades, o los de las regiones de Lazio o de Trento, donde una representación paritaria de empresarios y de sindicatos está constituida permanentemente para resolver cuestiones de empleo. Existen también experiencias en Estados Unidos a nivel local aun cuando más diluido entre las iglesias, el ayuntamiento y los sindicatos de esa localidad cuando hay alguna crisis fuerte por el abandono de una gran empresa.

El tercer elemento de esa empleatividad serían los incentivos públicos a la creación y reparto de empleo (no podríamos hacer en España nada sin ellos), procurando evitar el subvencionismo financiero. Podría haber una compensación de ajuste para el caso de que un convenio colectivo estableciera la posibilidad de suspender por motivos voluntarios («asuntos propios») un contrato por duración de más de tres meses, que el parado que se contratara como interino en el puesto vacante conllevara alguna indemnización o compensación para la empresa por los costos de ajuste —reducción de cotizaciones, por ejemplo—. También los fondos que se mueven en el FORCEM podrían ser dedicados en parte al tema de la creación de empleo en las empresas, pues la contratación de jóvenes en prácticas o aprendizaje tiene un indudable relieve formativo. Las penalizaciones que se están anunciando, y no sé si llegarán a buen puerto en ese acuerdo interprofesional contra los contratos temporales, podrían ir dedicadas también a la creación de empleo o por lo menos a la redistribución de los empleos.

8. REFLEXIONES FINALES

Como conclusión de toda esta amalgama de aspectos, habría que decir que actualmente la negociación colectiva dedica muy poco espacio a la política de empleo, que este poco espacio puede estar justificado por una serie de limitaciones de que adolece la negociación colectiva, de tipo estructural en sí mismas, y que sin embargo puede superar, en el momento en que nos encontramos ahora de nueva situación del país, en orden a asimilar una serie de cauces de empleo dirigidos a buscar, no tan sólo la formación profesional, la empleabilidad de los trabajadores, sino también la empleatividad de las empresas.

Comunicación a la Cuarta Ponencia

LAS CLÁUSULAS DE EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Comunica:
Departamento Confederal de la Mujer de UGT

SUMARIO

1. DATOS INTRODUCTORIOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL EMPLEO. 1.1. Actividad. 1.2. Ocupación. 1.3. Contratación. 1.4. Desempleo.—2. EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 2.1. Acceso al empleo. 2.2. Tipo de contratos. 2.3. Ocupación.

1. DATOS INTRODUCTORIOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL EMPLEO

1.1. Actividad

En los últimos veinte años, la población activa española se ha nutrido, casi de forma exclusiva, de trabajadoras. La mujer ha dejado de estar recluida en el ámbito doméstico, y se ha ido incorporando cada vez más al empleo. El crecimiento de la población activa ha sido vertiginoso en pocos años, creciendo en dos millones y medio en menos de dos décadas.

Así, el aumento que la población activa española ha tenido desde 1981 se debe en su mayor parte a las mujeres que trabajan o buscan trabajo. En este período, la población activa creció en más de tres millones de personas, de los cuales apenas medio millón corresponde a hombres, y el resto a mujeres. En porcentaje, la población activa femenina ha crecido en un 65%, por sólo un 5,4% la masculina.

Población activa; media anual 1981-1997 (miles)

	1981	*1986*	*1991*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*Varia.*
Mujeres	3.832,7	4.328,2	5.408,1	5.864,0	6.022,4	6.201,6	6.334,9	+65%
Hombres	9.362,7	9.598,4	9.751,0	9.675,9	9.664,2	9.833,8	9.872,4	+5,4%
Total	13.195,4	13.926,6	15.159,0	15.540,1	15.686,6	16.035,4	16.207,3	+23%

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Este crecimiento ha hecho que la tasa de actividad femenina, el porcentaje de la población mayor de 16 años que se declara activa,

haya crecido en más de diez puntos en este período, pasando de poco más de una cuarta parte de la población femenina en 1981, al 37,8% actual.

Por el contrario, la tasa de actividad masculina ha caído considerablemente, de un 71,5% en 1981, a un 63% en la actualidad. En conjunto, la tasa de actividad del conjunto de la población no se ha resentido de esta disminución, y ha aumentado ligeramente. Podemos afirmar, por tanto, que el mantenimiento y crecimiento del nivel de actividad en nuestro país —uno de los más bajos de Europa— ha sido posible gracias a la incorporación mayor de la mujer.

Tasa de actividad, evolución 1981-1997

	1981	*1986*	*1991*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*Varia.*
Mujeres	26,8	28,5	33,6	35,6	36,2	37,2	37,8	+41%
Hombres	71,5	68,7	65,8	63,3	62,7	63,2	63,1	–11,7%
Total	48,3	47,8	49,1	49,0	49,0	49,8	50,0	+3,5%

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

A pesar de este aumento que continúa hoy día, la tasa de actividad femenina española sigue siendo una de las más bajas del conjunto de la Unión Europea, a diez puntos de la tasa media europea, y a gran distancia de países como Dinamarca, Reino Unido, Holanda o Francia.

La tabla de la página siguiente, además de mostrar una comparación entre los distintos países de la Unión Europea, permite observar cómo ha crecido la actividad femenina en España desde 1960, lo cual dice mucho de las transformaciones sociales y económicas que han tenido lugar en España en este período.

Por grupos de edad, el mayor aumento en la actividad femenina en nuestro país se ha dado en el grupo de edad entre 25 y 54 años, que corresponde a la generación que se ha incorporado al mercado de trabajo a partir de la transición a la democracia, período en que se produjo un mayor cambio en la situación de la mujer.

Por contra, ha disminuido la tasa de actividad en las mujeres más jóvenes, menores de 20 años, lo que se corresponde con una

Tasa de actividad Unión Europea, por sexos. Evolución 1960-1995

	1960	*1960*	*1995*	*1995*
	Varones	*Mujeres*	*Varones*	*Mujeres*
Dinamarca	62,9	28,8	72,1	57,5
Alemania	63,8	32,6	68,6	47,7
Grecia	63,5	18,9	64,4	35,5
España	64,4	13,4	61,9	35,4
Francia	59,3	28,1	63,4	48,2
Irlanda	58,7	20,1	68,4	39,9
Italia	62,3	21,2	61,9	33,9
Luxemburgo	62,4	22,5	66,4	35,9
Holanda	55,4	15,8	70,1	48,9
Portugal	66,1	13,3	67,8	49,5
Reino Unido	65,0	28,7	71,2	52,4
Bélgica	57,4	20,1	61,2	40,5
UE	62,5	24,8	66,2	45,0

Fuente: Para 1960, OIT; para 1995, Eurostat.

mayor presencia de la mujer en la enseñanza superior y universitaria. De hecho, en nuestro país el porcentaje de mujeres matriculadas en estudios universitarios ya es superior al de los hombres.

Tasa de actividad mujeres, por grupos de edad, 1981-1997

	1981	*1986*	*1991*	*1994*	*1995*	*1997*
16-19	38,7	31,2	27,8	24,5	23,1	21,0
20-24	55,4	55,0	60,6	58,7	58,2	54,7
25-54	30,4	36,4	48,6	54,3	55,5	58,0
+55	10,8	9,5	9,0	8,4	8,4	8,31

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Por sectores de actividad, la mujer sigue concentrándose mayormente en el sector servicios, teniendo una menor presencia en la agricultura y la industria, aunque en los últimos años la mujer ha ido incorporándose de forma creciente a sectores y profesiones tradicionalmente masculinizados. Profesiones que no hace muchos años

parecían vedadas a las trabajadoras, y en las que la presencia de la mujer va normalizándose progresivamente.

Población activa mujeres, por sectores de actividad

	UE	*B*	*DI*	*AL*	*GR*	*ES*	*FR*	*IR*	*IT*	*LU*	*HO*	*P*	*UK*
Agricultura	4,6	2,1	2,6	3,1	25	**7,9**	4	4	7,9	3,3	2,5	13	1,2
Industria	17	14	15	21	14	**14**	15	16	22	8,2	9,5	24	14
Servicios	78	84	82	76	61	**78**	80	79	70	88	88	63	85

1.2. Ocupación

Si observamos las cifras de ocupación, tal como han evolucionado en los últimos años, es evidente que la población ocupada femenina ha aumentado en un gran porcentaje, creciendo en más de un millón de ocupadas. Sin embargo, contrastando estas cifras con el incremento en la población activa femenina —casi dos millones y medio—, observamos cómo el aumento en la actividad ha sido mayormente absorbido por el desempleo antes que la ocupación.

Población ocupada por sexo, evolución 1910-1995 (miles)

	1980	*1985*	*1991*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*Varia.*
Mujeres	3.229	3.088	4.078	3.990	4.153	4.396	4.561	+41,2%
Hombres	8.258	7.553	8.530	7.740	7.888	8.147	8.353	+1,1%
Total	11.487	10.641	12.608	11.730	12.041	12.544	12.915	+12,4%

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Por eso, decir, como ha dicho el gobierno, que en el año pasado se crearon 1.000 empleos al día, de los cuales 446 (un total de unos 165.000) fueron para mujeres, resulta inexacto si no se tiene en cuenta que en ese mismo período, la población activa femenina creció en unas 130.000 mujeres, por lo que el desempleo femenino se redujo en menos de 35.000.

Por grupos de edad, la ocupación femenina ha crecido mayormente entre los 25 y los 54 años, grupo que también experimentó el mayor crecimiento de la actividad.

Población ocupada, mujeres, por grupos de edad 1980-1999 (miles)

	1980	*1985*	*1991*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*Variac*
16-19	319,8	177,0	221,0	135,0	132,3	108,2	107,3	-66%
20-24	538,7	425,0	596,4	484,9	499,7	532,5	542,2	+0,6%
25-54	1.899	1.997	2.776	2.916	3.071	3.321	3.478	+83%
+55	541,2	488,9	485,1	453,8	449,8	433,8	434,4	-19,7%

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

1.3. Contratación

La ocupación de mujeres sigue produciéndose en las formas de contratación más precarias e inestables. Así, en 1996, el 38,3% de trabajadoras tenía un contrato temporal, lo que supone la tasa de temporalidad más alta de Europa, muy por encima de la media europea (14,7%). La temporalidad para las mujeres era, en 1987, del 18%, lo que supone un aumento porcentual de veinte puntos en tan sólo diez años.

La contratación indefinida surgida de los pasados Acuerdos Interconfederales por la Estabilidad en el Empleo ha beneficiado a las mujeres, ya que se trata de uno de los colectivos a los que iba dirigida principalmente la nueva contratación indefinida. Sin embargo, en los seis primeros meses desde la reforma que surgió de los Acuerdos, la contratación para mujeres no ha tenido los resultados esperados en lo que respecta a la contratación de mujeres: así, de los nuevos contratos indefinidos firmados en este período, el 68% correspondió a hombres, y tan sólo el 32% restante a mujeres.

De la misma forma, la mujer sigue ocupando la mayor parte de los contratos a tiempo parcial, modalidad que todavía supone una pérdida en protección social, retribución, promoción o formación y que, al estar ocupados mayormente por mujeres, supone un hecho más de discriminación.

El número de personas empleadas a tiempo parcial no ha dejado de aumentar en los últimos años, siendo el aumento principalmente de mujeres, que ocupan el 75% de los contratos a tiempo parcial.

Población ocupada a tiempo parcial, según sexo. 1990-1997 (miles)

	1990	*1991*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
Mujeres	471,2	456,3	590,9	673,6	713,0	779,7
Hombres	133,7	127,9	195,8	222,4	237,2	252,5
Total	604,9	584,2	786,7	896,0	950,2	1.032,3

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Distribución porcentual ocupación a tiempo parcial, según sexo. 1990-1997

	1990	*1991*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
Mujeres	77,9%	78,1%	75,1%	75,1%	75%	75,5%
Hombres	22,1%	21,9%	24,9%	24,9%	25%	24,5%

Fuente: Encuesta de Población Activa.

El porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial ha aumentado en estos años, llegando al 17% actual. Un porcentaje todavía pequeño en comparación con la media europea, que se sitúa en torno al 30% de trabajadoras a tiempo parcial, llegando a más del 40% en el Reino Unido, y a casi el 60% en los Países Bajos.

Porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial, evolución

	1990	*1991*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
%	11,8%	11,2%	14,8%	16,2%	16,2%	17%

Sin embargo, es importante introducir una aclaración a este respecto. Cuando en España se considera el trabajo a tiempo parcial como una opción viable para reducir el desempleo femenino, proponiendo alcanzar porcentajes de otros países europeos, hay que aclarar que el trabajo a tiempo parcial no tiene el mismo valor ni significado en España que en otros países.

Mientras no se mejore la protección y las condiciones de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, esta modalidad será

una imposición antes que una elección para las trabajadoras. Así, mientras en Europa las preferencias de las trabajadoras a la hora de elegir un trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial, sitúan la voluntariedad en un 40% de preferencia hacia el tiempo parcial, en España menos de un 5% de mujeres declara trabajar a tiempo parcial porque no quiso un empleo a tiempo completo.

La imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo, unida a la falta de reparto de las responsabilidades familiares y domésticas, y la insuficiente protección a la maternidad, son algunos de los factores que obligan a muchas mujeres a «elegir» el tiempo parcial, que principalmente se limita a empleos mal remunerados, de baja productividad, desprotección, inestabilidad —ya que suelen ser de duración determinada— y de escaso o nulo prestigio social. Lejos, por tanto, de la realidad de otros países, donde muchas mujeres acceden al trabajo a tiempo parcial porque desean flexibilizar su jornada laboral para compatibilizar su trabajo con la formación o la vida familiar.

Es importante recordar que sigue pendiente la provisión de protección social a los contratos a tiempo parcial de menos horas (12 horas a la semana, ó 46 al mes); provisión que fue acordada en los pasado Acuerdos Interconfederales y que aún no se ha llevado a cabo. En este sentido, si se pretende, como ha expresado el Gobierno numerosas veces, fomentar la contratación a tiempo parcial como medida contra el desempleo, es imprescindible mejorar sustancialmente la protección de estas modalidades, e introducir ciertas garantías.

1.4. Desempleo

Como señalábamos anteriormente, el aumento en la ocupación, la creación de empleo, ha resultado insuficiente, en el caso de la mujer, ante el aumento de la población activa. Esto se traduce en un aumento desproporcionado del desempleo femenino, que pasó en pocos años a multiplicarse.

Así, las 486.500 mujeres desempleadas de 1980 se convirtieron en más de un millón sólo cinco años después, y más de un millón y medio en 1993. El desempleo femenino no puede menospreciarse ya con el argumento de que el trabajo de las mujeres es sólo un complemento a la economía familiar. Al contrario, cada vez más familias dependen exclusivamente del salario femenino, ya sea por el desempleo del cabeza de familia, o por tratarse de familias monoparentales.

Probablemente el desempleo sea la magnitud, junto a los salarios, en la que más fácilmente se aprecia la discriminación de la mujer en el mercado laboral. El hecho de que las mujeres, siendo tan sólo un 39% de la población activa total, constituyan el 54% del total de parados, supone una desproporción que significa desigualdad.

La realidad, los datos, nos demuestran que la mujer no sólo es la más afectada por el desempleo. Además, la creación de empleo no la beneficia más que en forma reducida. Así, la tendencia de los últimos años hacia la disminución del paro no ha sido igual para las mujeres y los hombres.

El dato es más que clarificador: si el desempleo se ha reducido en España, desde 1994, en 448.000 personas, la reducción ha sido de 394.600 para los hombres, y tan sólo 54.200 para las mujeres. Esto quiere decir que, mientras el desempleo masculino se ha reducido en un 20,6%, el femenino lo ha hecho en apenas un 3%. Esto demuestra que la recuperación en el empleo no beneficia por igual a hombres y mujeres.

Evolución número de desempleados, por sexo, 1993-1997 (miles)

	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1994/97*
Mujeres	1.645,8	1.827,4	1.830,8	1.805,3	1.773,2	–54,2
Hombres	1.838,3	1.914,1	1.756,4	1.686,5	1.519,5	–394,6
Total	3.484,1	3.741,5	3.587,2	3.491,8	3.292,7	–448,8

De esta forma, la tasa de desempleo femenino sigue siendo muy superior a la de los hombres: casi el doble, un 28% frente a un 15,4%. El porcentaje de mujeres desempleadas permanece inamovible desde 1993, mientras que el de hombres parados se ha reducido en más de tres puntos porcentuales.

Evolución tasas de desempleo, por sexo, 1993-1997

	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
Mujeres	28,9%	31,2%	30,4%	29,11%	28,0%
Hombres	18,9%	19,8%	18,2%	17,15%	15,4%
Total	22,6%	24,1%	22,9%	21,78%	20,3%

En comparación con la Unión Europea, el desempleo —femenino y masculino— sigue siendo muy superior a la media europea. Diferencia que, en el caso concreto de la mujer, se agranda, siendo nuestra tasa de desempleo más del doble de la europea, y muy por encima de todos los países.

Igualmente, la diferencia porcentual entre hombres y mujeres desempleadas es la mayor de la Unión Europea, siendo de doce puntos, mientras la media es de menos de cuatro puntos porcentuales.

Tasas de desempleo según sexo, Unión Europea

	UE	*BE*	*DI*	*AL*	*GR*	*ES*	*FR*	*IR*	*IT*	*LU*	*HO*	*PO*	*RU*
Mujeres	12,6	13,0	7,5	10,8	15,3	**27,3**	15,2	10,3	16,0	5,4	7,4	6,9	6,8
Hombres	9,0	7,7	4,1	8,5	6,0	**15,1**	10,7	9,8	9,0	2,7	3,9	5,2	7,9

Fuente: Eurostat.

En cuanto al desempleo por grupos de edad, apenas ha habido reducción en los últimos años en el grupo de edad de 25 a 54 años, mientras que ha mejorado ligeramente entre las jóvenes de 20 a 24 años.

Evolución desempleo femenino, por grupos de edad (miles)

	1995	*1996*	*1997*
16-19	157,6	168,7	148,3
20-24	449,7	422,3	398,7
25-54	1.167,0	1.159,3	1.166,4
+55	54,0	54,9	59,8
Total	1.828,5	1.805,3	1.773,2

En los grupos de edad más joven, de menos de 25 años, el desempleo afecta a casi la mitad de la población activa, con un porcentaje de paradas muy superior al de los hombres menores de 25 años. En comparación con otros países de nuestro entorno, las diferencias se mantienen.

Tasas de desempleo juvenil, según sexo, Unión Europea

	UE	*BE*	*DI*	*AL*	*GR*	*ES*	*FR*	*IR*	*IT*	*LU*	*HO*	*PO*	*RU*
Mujeres	23,6	29,6	9,5	10,5	41,1	**44,4**	34,0	15,3	37,2	10,1	11,1	17,0	15,5
Hombres	19,5	21,1	5,7	11,0	21,4	**30,9**	26,8	16,2	27,9	11,4	7,9	9,6	17,3

Fuente: Eurostat.

El desempleo de larga duración también afecta especialmente a las trabajadoras paradas, un 60% de las cuales lleva más de un año desempleada, lo cual supone más de un millón de mujeres que han encontrado un trabajo en los últimos doce meses. Un gran número de trabajadoras lleva dos y hasta más de tres años sin trabajar.

En nuestro país, la falta de garantías de reinserción laboral, y la deficiente protección por maternidad y cuidado de hijos, hace que muchas mujeres que interrumpen su carrera por motivos familiares vean cerradas las puertas del mercado laboral por muchos años, lo cual conlleva un atraso en la formación, que dificulta más la reinserción.

Desempleadas de larga duración, porcentaje, Unión Europea

UE	*BEL*	*DIN*	*ALE*	*GRE*	*ESP*	*FRA*	*IRL*	*ITA*	*LUX*	*HOL*	*POR*	*UK*
49,9	63,2	25,0	51,3	57,8	60,0	41,1	52,3	64,4	21,0	41,2	53,4	32,3

Fuente: Eurostat 1995.

Es obligado contemplar los datos de desempleo de larga duración en el contexto de la reducción en la cobertura por desempleo que viene operándose en los últimos años. El número de beneficiarios de prestaciones no ha dejado de reducirse, cayendo la tasa de cobertura por desempleo en casi veinte puntos porcentuales en poco más de cuatro años.

En el caso de las trabajadoras, existe el agravante de que muchas mujeres se ocupan en modalidades de empleo que no dan posibilidad de este tipo de prestaciones, o la posibilitan de forma muy reducida. La mayor presencia de la mujer en las formas precarias de empleo, el tiempo parcial, el subempleo y la economía sumergida limita aún más la posibilidad de protección social durante el período en paro.

Tasa de cobertura por desempleo
(porcentaje de desempleados con prestación sobre el total de desempleados)

1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
67,2%	57,9%	50,7%	50,5%	49%

Fuente: INEM.

Si observamos el número total de beneficiarios de prestaciones por desempleo, veremos que el descenso no es proporcional a la creación de empleo, por lo que cada año miles de desempleados pierden sus prestaciones sin haber encontrado un empleo.

Beneficiarios de prestaciones económicas por desempleo

			Nivel asistencial	
	Total	*Nivel contributivo*	*Eventuales agrarios*	*Subsidio*
1993	1.932.969	837.847	223.924	871.198
1994	1.759.383	739.094	227.215	793.074
1995	1.458.780	626.923	216.099	615.758
1996(*)	1.343.900		180.600	
1997(*)	1.262.100	544.000	192.100	526.900

(*) Datos 1.er semestre.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Boletín de Estadísticas Laborales.

2. EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los datos anteriormente indicados ponen de manifiesto las diferencias de hecho que aún siguen existiendo entre hombres y mujeres en la ocupación y en la contratación en el empleo.

Las organizaciones sindicales somos conscientes del peso que la negociación colectiva puede tener en la corrección de las desigual-

dades en trabajadores de uno y otro sexo en este terreno. Sin embargo el proceso de evolución de la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades, cuya andadura ha comenzado, en términos relativos, muy recientemente, se desarrolla de forma lenta y progresiva, de manera que en estos momentos conviven cláusulas convencionales más progresistas con cláusulas que se limitan a reproducir el contenido de la norma legal, con cláusulas discriminatorias, o con la inexistencia de regulación convencional en materia de igualdad de género.

2.1. Acceso al empleo

Los estudios realizados sobre muestras de convenios colectivos revelan que en relación con el acceso al empleo, poco más del 50% de los convenios contienen alguna referencia a la selección de personal, si bien en la mayoría de las ocasiones estas referencias se limitan a reproducir el contenido del Estatuto de los Trabajadores (art. 14).

Los convenios colectivos se caracterizan en este terreno por presentar, de forma generalizada y mayoritaria, cláusulas en las que se deja bien clara la potestad y discrecionalidad de la empresa en la selección de personal y la elección de los candidatos; discrecionalidad que en algunos casos se proclama abiertamente a favor de la absoluta libertad del empresario en esta materia.

Con carácter menos generalizado, por la escasez de su presencia, algunas cláusulas más progresistas de determinados convenios colectivos, recogen la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de selección de personal y/o la obligación empresarial de informar a los mismos al respecto. Estos mecanismos facilitan el control de los procesos de selección, y en mayor medida cuanto más activa sea esta participación.

Con todo, si bien las cláusulas mencionadas en el apartado anterior pueden contribuir favorablemente a eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo, merecen una valoración aún más favorable aquellas otras cláusulas que se presentan en los convenios con carácter muy excepcional, dirigidas al establecimiento de medidas de acción positiva, como las consistentes en dar prioridad a la contratación de determinados colectivos que indirectamente favorecen a las mujeres, o aquellas otras que velan especialmente por la no discriminación de las mujeres en el acceso al empleo.

En materia de acceso al empleo, las discriminaciones que se producen se encuentran con dos problemas de difícil solución: el de la detección de la discriminación y el de cómo ejercitar el derecho a la no discriminación en este terreno.

Es por ello por lo que, como ya hacen algunos convenios, resulta especialmente importante que se generalicen las cláusulas convencionales que establezcan la determinación de los procedimientos de selección de personal en los que los representantes de los trabajadores tengan una participación activa, así como aquellas otras que regulen medidas de acción positiva cuyos efectos sean favorables para las mujeres.

2.2. Tipo de contratos

Las estadísticas muestran que la temporalidad y la precariedad en la contratación afecta en mayor medida al colectivo femenino que al masculino, por lo que este factor se ha convertido en uno de los elementos de discriminación indirecta que afecta negativamente a las mujeres.

El tratamiento que los convenios colectivos dan al respecto es dispar. En unas ocasiones establecen cláusulas en las que se da un trato diferenciado a los trabajadores fijos y a los temporales, fijándose por lo general condiciones de trabajo inferiores para los trabajadores temporales, lo que constituye una importante fuente de discriminación indirecta al afectar mayoritariamente al colectivo femenino.

En otras ocasiones se trata de eliminar esas diferencias de trato, estableciendo cláusulas de igualdad y/o compensadoras de diferencias entre los trabajadores temporales y los fijos. Otras de las medidas que se recogen en las cláusulas de algunos convenios que tienden a intentar limitar los abusos y las discriminaciones entre trabajadores temporales y fijos, son las que se refieren a las restricciones de la contratación temporal.

En este último sentido, la enorme repercusión que la contratación temporal tiene a través de la cesión de trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal, no tiene sin embargo su réplica en los convenios colectivos, ya que en muy raras ocasiones se establecen cláusulas en las que se establezcan restricciones a la contratación indirecta a través de este tipo de empresas.

Otra de las cuestiones que merece mención en este campo es la contratación a tiempo parcial y el tratamiento que recibe en los convenios colectivos. Como es sabido, los contratos a tiempo parcial presentan una serie de desventajas respecto de los celebrados a tiempo completo. Este hecho constituye actualmente uno de los focos de discriminación por razón de sexo en el empleo que sufre la mujer, ya que este tipo de contratación afecta mayoritariamente al colectivo femenino.

Con independencia de la regulación legal del contrato a tiempo parcial, el tratamiento que recibe en los convenios colectivos este tipo de contrato difiere de unos casos a otros.

En la mayoría de los convenios en los que se establecen cláusulas al respecto no se adoptan medidas para evitar la marginalidad de este tipo de contratos, ni para evitar la diferenciación de derechos entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial, añadiendo incluso en algunos casos elementos discriminatorios indirectos como el que se refiere a la posibilidad de que las horas que excedan de la jornada a tiempo parcial pactada puedan tener la consideración de prolongación de la jornada y no de horas extraordinarias.

No obstante, en algunos convenios, aunque con carácter excepcional, se han recogido ya cláusulas en las que se fija la no diferenciación de derechos entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, especificando las cuestiones a las que esta no diferenciación debe afectar, así como cláusulas en las que se fija una limitación de contratación a tiempo parcial dirigida a evitar contratos marginales en esta modalidad. Incluso en algunos convenios se han establecido cláusulas compensadoras de las desventajas que se derivan del contrato a tiempo parcial, concediendo determinadas prioridades en aspectos concretos a los trabajadores a tiempo parcial (como la transformación de este tipo de contratos en contratos a tiempo completo, la preferencia para realizar una jornada continuada, etc.).

Sería por tanto muy aconsejable que en los convenios colectivos se extendiera el establecimiento de cláusulas de igualdad de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial precisando lo más posible los aspectos y derechos a los que se refiere esta igualdad de trato dirigidos a la equiparación de unos y otros, el establecimiento de cláusulas que limiten la marginalidad de este tipo de contratos, así como aquellas otras que prohiban la utilización de la contratación a tiempo parcial con fines fraudulentos.

2.3. Ocupación

La discriminación de la mujer en el empleo se manifiesta también en la existencia de una fuerte segregación ocupacional. Las mujeres se concentran en unos pocos sectores de actividad, al mismo tiempo que ocupan por lo general puestos de trabajo de menor responsabilidad, peor retribuidos y menos valorados que los que ocupan los hombres.

Si bien en este terreno las cláusulas convencionales que intentan corregir este problema son notablemente excepcionales, en algún convenio se ha recogido ya la preferencia en la promoción en igualdad de condiciones de idoneidad a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

De la misma forma, sería deseable establecer cláusulas de este carácter en el acceso al empleo dirigidas a posibilitar el aumento de la presencia femenina en ocupaciones tradicionalmente ocupadas por hombres o en las que se encuentra subrepresentada.

Mesa Redonda

EL PAPEL PRESENTE Y FUTURO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN: UNA VALORACIÓN DESDE SUS PARTÍCIPES

Intervenciones:

Ilmo. Sr. D. FRANCISCO J. GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ (ADMINISTRACIÓN)

D. FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ (CEOE Y CEPYME)

D. FERNANDO PUIZ-SAMPER (CC.OO.)

D. ANTONIO FERRER SAIS (UGT)

INTERVENCIÓN DE FRANCISCO GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ. Subdirector General de Relaciones Laborales. Dirección General de Trabajo.

Buenos días, en primer lugar expresar el agradecimiento de la Dirección General de Trabajo por esta invitación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a participar en las Jornadas sobre Negociación Colectiva.

Quisiera en primer lugar precisar que el enfoque que podemos proporcionar desde la Dirección General de Trabajo al tema de esta Mesa Redonda, es el enfoque desde el papel que la Administración tiene en la gestión de las relaciones laborales y más concretamente de la negociación colectiva.

Aunque sea una idea que aparezca como muy obvia y se haya repetido varias veces en estas Jornadas, lo primero que habría que decir es que, con carácter general, cuando se plantean qué medidas adoptar en cuanto al fomento del empleo, en cuanto a la política de empleo, aparecen dos grandes terrenos: uno es el terreno de lo que se suelen llamar las políticas activas, que es un terreno fundamentalmente público, un terreno de los poderes públicos y el segundo terreno es el de la regulación laboral, el planteamiento de cómo se puede contribuir desde la regulación laboral a favorecer el empleo, y, este terreno, el ámbito de la regulación laboral, es un territorio compartido por los poderes públicos y por los interlocutores sociales a través precisamente de la negociación colectiva.

Respecto de esta división entre políticas activas y regulación laboral o regulación del mercado de trabajo y respecto de este reparto entre poderes públicos e interlocutores sociales, habría que precisar que no se trata de un reparto absolutamente cerrado ni de carácter automático porque, por ejemplo, una medida típica encuadrable

como políticas activas, como es la Formación Profesional, es un tema sobre el cual, como saben perfectamente, hay un papel decisivo y en aumento de los interlocutores sociales.

Por tanto, esas fronteras entre políticas activas y regulación laboral, entre el papel de los poderes públicos y el papel de los interlocutores sociales, no siempre están claras y hay un terreno de una permanente variabilidad, probablemente porque como se ha dicho varias veces, y acaba de decirlo el moderador de la Mesa Redonda, el papel de la negociación colectiva, el papel de la Ley, el papel de los interlocutores sociales, el papel de los poderes públicos, no son cerrados, su ámbito fluctúa permanentemente y se producen entradas de unos en el ámbito de otros y por terrenos que estaban clásicamente adjudicados a unos y a otros.

Lo que parece claro es que en la actualidad, en mayor o menor medida, ya nadie o casi nadie discute que la regulación laboral, la regulación del mercado de trabajo, del marco institucional del mercado de trabajo es una regulación que puede incidir positivamente en el empleo.

Actualmente, por citar simplemente las actuales directrices sobre política de empleo acordadas en la Cumbre de Luxemburgo, o por citar los Acuerdos Interconfederales de la primavera del año pasado, en todos estos instrumentos se parte de que, en una mayor o menor medida, en mayor o menor proporción, el que exista una regulación laboral en un determinado sentido o en otro, puede favorecer las políticas de empleo, puede contribuir a la creación de empleo.

Desde esta perspectiva, conociendo las características de la negociación colectiva, parece que sobre el papel la negociación colectiva tiene una indudable ventaja. Si se parte de que una medida favorable al empleo es contar con una regulación laboral con una capacidad de adaptación, con una adaptabilidad o flexibilidad. Por utilizar la palabra más usual, si se parte de esto, que parece que es una idea que está generalmente asumida, sin duda que el convenio colectivo es un típico instrumento de adaptabilidad porque es un instrumento que se adapta con mayor flexibilidad. El convenio es un instrumento jurídico que se renueva en el tiempo, periódicamente, cada año, o cada dos años, y, por tanto, puede estar muy pegado a las condiciones temporales o coyunturales. Y el convenio colectivo se adapta también a las circunstancias de las empresas o de los sectores; el convenio colectivo, frente a la generalidad de la Ley, puede tener un ámbito territorial, puede tener un ámbito sectorial, puede tener un ámbito

empresarial, que le hace ser muy capaz de adaptarse a las circunstancias que en cada caso pueden favorecer el empleo.

Si queremos hablar de cláusulas en la negociación colectiva en relación con el empleo, también es un tema en el que, como en todo, cabe hacer una aproximación teórica, pero en cada caso se puede llegar más o menos lejos. Realmente, con la fuerte penetración que la idea del empleo y la política de empleo tiene ya sobre todas las políticas, desde esta visión muy amplia, prácticamente cualquier cláusula de un convenio colectivo podría estar relacionada con el empleo. Por poner ejemplos, los ejemplos máximos que me imagino que expresan las inquietudes de los interlocutores sociales, una cláusula salarial de moderación salarial, para una óptica, que me imagino que es la empresarial, será una cláusula de fomento del empleo. Por ir al otro extremo, una cláusula relativa a la reducción de jornada, imagino que para la óptica sindical será también una cláusula favorable o de fomento del empleo.

Por eso, en una aproximación teórica, tampoco conviene que nos quedemos en estos niveles tan generales, porque realmente cualquier cláusula de un convenio colectivo podría ser una cláusula en relación al empleo.

Parece que cuando hablamos de cláusulas en relación al empleo en la negociación colectiva, nos queremos referir a las que ha comentado el Profesor Ojeda, aquéllas que tienen que ver más con estas políticas activas dentro de la empresa, la Formación Profesional, a las que tienen que ver con la gestión de los recursos humanos en la empresa en relación a la contratación, o en relación a la salida de la empresa, o, en general, con favorecer la contratación. Ahí es donde aparece otra de las cuestiones que habría que considerar cada vez más: los mecanismos de política de empleo en el ámbito de la negociación colectiva a nivel de empresa pueden ser mecanismos que contengan tanto medidas en relación con el descenso del nivel de empleo en la empresa como con la creación de empleo en la misma. Un ejemplo clásico, las jubilaciones anticipadas y las jubilaciones forzosas, que pueden reducir el nivel de empleo en la empresa. Y pueden ser al mismo tiempo un vivero, una fuente de creación de nuevos empleos a través de los compromisos sobre reposición de vacantes o rejuvenecimiento de plantillas. Por poner otro ejemplo muy reciente, en la normativa vigente, la posibilidad de realizar el nuevo contrato indefinido de fomento del empleo está cerrada para los supuestos en los que la empresa haya reducido plantilla en el últi-

mo período de tiempo. Pero sin embargo la Ley abre la posibilidad a la negociación colectiva para que en una modalidad de ésta, como es el acuerdo en período de consultas, se pueda acordar (precisamente en un expediente que está dirigido en principio a reducir el empleo) la creación de empleo, se pueda acordar que a pesar de que se ha reducido empleo en esta empresa, esta empresa pueda crear nuevos empleos bajo la nueva modalidad.

Y por eso, como digo, esta división un tanto académica entre políticas de conservación o protección del empleo existente y políticas de creación de nuevo empleo, en la práctica estamos viendo que se pueden mezclar porque probablemente en la gestión de los recursos humanos de una empresa, y de una empresa de cierta envergadura, va a ser cada vez más frecuente (lo está siendo ya), el que se produzcan unos procesos constantes de reducción de empleo que pueden ir acompañados de un proceso de creación de empleo, eso que se suele llamar el rejuvenecimiento de plantillas.

Esto tiene que ver en definitiva, con ir adaptando de una manera permanente, y no sólo en las situaciones de crisis económica, sino con carácter estable, la plantilla de la empresa en volumen de empleo y en cualificación del empleo, irla adaptando a las características de un mercado en el que tiene que operar, y en el que tienen que producirse cambios organizativos en la empresa cada vez con mayor frecuencia.

Por estas razones se puede decir, que en esta aproximación de carácter general, el utilizar estos conceptos muy cerrados o contrapuestos de políticas activas, políticas de fomento del empleo, defensa del empleo, creación del empleo, supone entrar en un terreno en el que cada vez los límites van a estar más próximos y van a estar más confusos.

En todo caso, si acudimos a las fuentes estadísticas, lo que usualmente se suele identificar con cláusulas de la negociación colectiva relacionadas con el empleo, cláusulas de conservación del empleo, de nuevas contrataciones, de jubilaciones anticipadas para creación de empleo, es un tipo de cláusulas que en los últimos años se han ido incrementando. Han ido subiendo hasta, en algunos años, alcanzar en torno a un 40 por ciento de convenios colectivos y más de un 50 por ciento de los trabajadores afectados por convenio colectivo.

Pero esto es algo que hay que verlo sobre todo como una tendencia, porque lo que habría que analizar sería el contenido concre-

to de esas cláusulas y la dimensión real que tienen. En todo caso y pienso que, como orientación de una tendencia, parece que está claro que hay una mayor sensibilidad en la negociación colectiva a los temas relacionados con el empleo.

En esta misma línea lo que habría que valorar es si se cuenta o no con un marco jurídico adecuado para este desarrollo de la negociación colectiva favorable al empleo. Parece que no se discute que la capacidad de regulación desde el convenio colectivo en los últimos años ha aumentado notablemente y, parece que tampoco se discute, que en los últimos años se ha dado un proceso de enriquecimiento de la negociación colectiva y no tanto en contenidos, lo que también se ha producido, sino en nuevas modalidades de convenios colectivos, nuevas fórmulas de convenios colectivos, como los grandes acuerdos sectoriales, los acuerdos de sustitución de las Ordenanzas, o los acuerdos sobre materias concretas como los relativos a Formación Profesional o a solución de Conflictos.

Son nuevas modalidades de convenios colectivos que también contribuyen a enriquecer la negociación colectiva porque, por un lado, aumentan la cobertura en cuanto a ámbitos de negociación, pero también la aumentan en cuanto a riqueza de contenidos. El hecho de que, por ejemplo, se estén dando acuerdos de desarrollo de los Acuerdos sobre Formación Profesional o de los Acuerdos sobre solución de Conflictos en sectores concretos está permitiendo que sectores en los que hasta ahora no había una tradición de negociación sectorial de ámbito nacional estén entrando en esa negociación de ámbito sectorial nacional y lo mismo se podría hablar del proceso de derogación y sustitución de las Ordenanzas. Por tanto, parece que la negociación colectiva tiene esa capacidad jurídica de regular y se está moviendo en esta dirección impulsada sin duda por los últimos Acuerdos Interconfederales en los que los convenios sectoriales parece que tienen un papel fundamental.

En todo caso hay una vieja polémica, un viejo debate en torno a centralización-descentralización de la negociación colectiva, sobre cuál es la fórmula más favorable para el empleo. Yo creo que en esto tampoco cabe establecer grandes categorías ni grupos muy cerrados, y pienso que lo que importa no es tanto la centralización o la descentralización, sino la coordinación de la negociación colectiva, el negociar en cada ámbito aquello que sea más apropiado, y en esta línea parece que se mueve nuestra legislación y parece que se mueve también la actuación de los interlocutores sociales con el fomento de

las fórmulas de negociación colectiva previstas en el Acuerdo Interconfederal.

Bien, esto es lo que con carácter general se puede decir en cuanto a marco legal, en cuanto a posibilidades de la negociación colectiva en relación al empleo y en cuanto a cómo van iniciándose o apuntándose algunas tendencias en este sentido. Simplemente, para acabar, insistir en la aparente paradoja que antes comenté, pero que pienso que puede marcar de alguna manera una cierta tendencia de la negociación. Me refiero a esa aparente paradoja de negociar, diciéndolo muy bruscamente, destrucción de empleo para crear empleo. Esto yo creo que no es una paradoja, esto es algo que entra en la dinámica de la vida de las empresas y por tanto en la dinámica de la gestión de los recursos humanos en las empresas, es algo que en los Acuerdos, sobre todo en grandes sectores o grandes empresas, de regulación de empleo, se está empezando a apuntar. Lo que quiero dejar finalmente sobre la mesa, es el análisis de si se puede abrir la posibilidad de que estas técnicas de gestión de los recursos humanos, en las que se puede combinar el ajuste del empleo, la defensa en lo posible del empleo existente con la creación de nuevos empleos, pueden tener un mayor relieve y una mayor presencia fuera ya del contexto concreto de las situaciones de crisis en las empresas, incorporándose de una manera más estable a los convenios colectivos.

INTERVENCIÓN DE LUIS FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ

La negociación colectiva ha sido calificada siempre como el cauce fundamental a través del cual discurren las relaciones industriales o laborales. Es obvio que negociación es el género y el convenio colectivo la especie.

De otra parte, si en algunos países es dudoso o problemático que la negociación colectiva determine el contenido de la prestación laboral y encauce la conflictividad de intereses latente entre empresarios y trabajadores, en España ello es indudable porque además, tal resultado se halla establecido por la Ley. En efecto, la Constitución regula el derecho a la negociación colectiva, y el Estatuto de los Trabajadores desarrolla, en su Título III, un determinado modelo de negociación colectiva, configurando cierta clase de convenios colectivos a los que atribuye la eficacia general de su contenido. Es decir, el denominado convenio estatutario afectaría no sólo a sus partícipes directos, o a los representados, en cuanto afiliados, por las Organizaciones signatarias del mismo, sino a todos los trabajadores y empresarios del ámbito funcional de que se trate.

La Ley exige unas condiciones de legitimidad para negociar y de validez de lo negociado, atribuye determinadas prerrogativas a los sindicatos más representativos, a los que concede el fuero de otorgarles la representación de las minorías, aunque éstas no se la hubieran conferido expresamente. Pero es que, a la postre, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el sindicato más representativo debe merecer el *prius* de afectar con los resultados de su negociación a aquéllos a quienes no afilia, como consecuencia de haber obtenido cierta cuota de representación directa en las elecciones de representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, en el ámbito nacional español.

Pero no venimos a hablar sólo de convenios colectivos, sino además de empleo y contratación, por lo que desearía desde el primer momento de mi intervención no olvidar el objetivo principal del debate.

El Estatuto de los Trabajadores, de manera expresa, confiere a las partes del convenio colectivo la suficiente capacidad para establecer el contenido de los mismos. El legislador no excluye materias, en todo caso se refiere a ellas para mencionarlas de manera significativa. Por ejemplo, lo hace cuando habla en el artículo 82.º2 de las condiciones de trabajo y de productividad, o al denominado «descuelgue salarial», así como a la regulación del procedimiento a seguir cuando este último no fuere reconocido en el convenio y se produjeran las circunstancias que podrían justificar la diferenciación salarial, no en las demás condiciones, referida al ámbito de la empresa.

Asimismo, un convenio que sucede a otro puede disponer sobre los derechos reconocidos en el primero. Para qué seguir. Es absolutamente evidente que la Ley española es extremadamente generosa en orden a hacer posible un desarrollo mucho más amplio del principio de autonomía colectiva del que podríamos deducir del estudio del Derecho Comparado.

La alusión del artículo 85.º del Estatuto a las materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, a cuantas otras afecten a las condiciones de empleo, y todo ello con el solo límite del respeto a las leyes, debiera permitir un «juego» muy amplio por las Organizaciones representativas de intereses que en el ámbito de cada convenio colectivo podrían aprovechar para que el convenio mismo fuera «de verdad» el cauce al que nos referíamos al principio de nuestra intervención. Porque la Ley no sólo se ocupa de las materias sustantivas, sino que en el ya citado artículo 85.º alude al «ámbito de relaciones de los trabajadores y de sus Organizaciones representativas con los empresarios y las Asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40.º, 41.º, 46.º y 51.º de esta Ley».

Para analizar el grado de aprovechamiento por parte de los distintos agentes sociales del convenio colectivo, en orden a regular las instituciones jurídicas básicas que conforman el marco laboral, hemos, lógicamente, de recurrir a las encuestas y estudios llevados a cabo a nivel nacional y en los ámbitos autonómicos.

La Empresa que presido dirigió, por encargo de la Confederación Madrileña, dos estudios en los que analizamos en distintos períodos los convenios vigentes en la Comunidad Autónoma de Madrid, a fin de conocer con exactitud los comunes denominadores de los mismos, y establecer si se podrían extraer del análisis de todos los convenios en vigor, reflexiones o conclusiones que pudieran ser útiles, a fin de mejorar el contenido de esos mismos convenios colectivos, y todo ello al servicio de la mayor eficacia de tales instrumentos en beneficio de la empresa y de los trabajadores afectados.

El mismo estudio fue llevado a cabo por encargo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, y en este último caso con una muestra mucho más amplia, ya que Andalucía suma una quinta parte del total nacional, negociándose en las ocho provincias casi 600 convenios colectivos, por lo que el balance de tal estudio de ningún modo podía calificarse como insatisfactorio en orden a conocer lo que habitualmente denominamos «el estado de la cuestión».

No puedo detenerme en el análisis de cada una de las conclusiones de los estudios antes citados, porque ello resultaría materialmente imposible por razones de tiempo. No obstante, y a modo de resumen, sí debo señalar que en ambos casos la conclusión única nos llevaba a determinar que la negociación colectiva madrileña y andaluza se hallaba encastillada en valores extremadamente anticuados, proliferando, por ejemplo, los flecos salariales extraproductivos, la jornada semanal en una cuantía que resultaba del 50% de los convenios colectivos, siendo escasos los convenios en los que se había afrontado el cambio de regulación que supone sustituir categorías profesionales por grupos, o modificar la estructura salarial para eliminar rigideces e incrementar los factores componentes del denominado «salario flexible» en detrimento del salario fijo.

Sin embargo, la última encuesta que se halla a nuestra disposición es la realizada por la CEOE acerca de la negociación colectiva de 1997. Por lo tanto, se constituye en el último dato a nuestro alcance y, por ello, del que podemos deducir los valores estadísticos capaces de responder al título de la ponencia y de permitirnos establecer un diagnóstico y, sobre todo, efectuar una previsión en relación con el futuro mismo de la negociación colectiva española.

La muestra de convenios utilizada por la encuesta de CEOE es suficientemente representativa, al recoger datos y opiniones de las Organizaciones sectoriales y territoriales miembros de la Confederación, por lo que el universo planteado en la encuesta no sólo se

refiere a todos los ámbitos de la negociación colectiva, sino que además computa prácticamente la totalidad de los convenios de carácter sectorial.

No podemos detenernos en el análisis del contenido de los convenios colectivos a tenor de dicha muestra, ya que vamos a referirnos sólo a las cuestiones relacionadas con el empleo. Pues bien, a este respecto, la conclusión evidente de la encuesta es que no es frecuente que se produzcan en los convenios colectivos cláusulas o disposiciones en materia de empleo. No hemos de olvidar que los convenios reiteran con mucha frecuencia disposiciones legales, y todo ello ha podido suceder durante 1997 por varias razones. En efecto, la CEOE había planteado en su tradicional circular informativa y de recomendaciones a sus Organizaciones, la necesidad de que, partiendo del habitual contenido mínimo de la Ley, no se introdujeran en los convenios colectivos mayores rigideces o, en todo caso, que los compromisos que pudieran establecerse no estuvieran revestidos de la «prima de inmortalidad» que supone la ultraactividad, es decir, la prórroga de su contenido *sine die*, hasta que el convenio suscrito en su día y caducado ya, o en trance de vigencia, fuera sustituido por otro.

Además, la CEOE, como es lógico y natural, encarece a sus representadas la necesidad de no incrementar costos salariales y no salariales, en un momento de cambio en el que los mercados «castigarán» sin piedad a quien no sea capaz de extremar las medidas conducentes a defender la competitividad de la propia empresa.

No obstante, a pesar de que la Ley agota en buena parte las materias relacionadas con la contratación y el empleo, dejando escasas lagunas a la libre disposición de las partes, los convenios colectivos aluden a tales materias, con frecuencia sin modificar un ápice el contenido legal, e innovándolo en pequeña medida. Por ejemplo, las disposiciones sobre ingreso al trabajo no son muy habituales a nivel sectorial, salvo en los convenios de carácter nacional, ya que estos últimos se ocupan de tal cuestión en un porcentaje que supera el 43%. En los convenios de comunidad autónoma, tales cláusulas son reproducidas en el 12% de los casos, y en los de carácter provincial en el 7%. Sube el porcentaje en los convenios de empresa, ya que llega al 25%.

El contenido de dichas cláusulas responde a la necesidad de prever los sistemas de selección de personal y resolver al mismo tiempo, pero en casos muy aislados, el especial problema que se deriva de los

supuestos en los que los convenios establecen la prioridad para cubrir vacantes de trabajadores fijos de aquéllos que antes hubieran disfrutado de alguna relación contractual con las empresas de carácter temporal o eventual.

En materia de pruebas de ingreso, los ejemplos a analizar son, sin duda, escasos, a pesar de que la pretensión sindical es firme al respecto, se plantea, uno y otro año, en el transcurso de las campañas de negociación colectiva, y choca con la voluntad empresarial de reservar tal materia al ámbito del poder de dirección.

Por el contrario, vienen incrementándose ligeramente durante los últimos años los denominados «pactos de contratación», sobre todo en los convenios de empresa, ámbito en el que aparecen regulados en el 19% de los convenios. En el futuro, estamos convencidos de que tales compromisos serán mucho más frecuentes de lo que lo han sido hasta ahora. Es inevitable que los representantes de los trabajadores pretendan participar en la oferta de empleo, aunque ello fuere a costa de asumir sacrificios en materia salarial o de condiciones de trabajo. Si sumáramos a los convenios colectivos los pactos relacionados con la contratación que se producen en los procesos de negociación de expedientes de regulación de empleo, o de cambio de condiciones de trabajo, el porcentaje al que antes nos hemos referido sería mucho más elevado.

Es, por ejemplo, muy frecuente que, cuando los representantes de los trabajadores han de asumir una determinada reducción de plantilla por razones económicas, tecnológicas o de producción, suelen plantear y obtener alguna garantía de empleo para los años venideros, de modo que no se enfrenten periódicamente con situaciones semejantes. Es obvio que estos compromisos tienen un valor relativo; pero las empresas los suscriben, tratan de cumplirlos y, cuando ello no es posible, las razones suelen ser de tal peso que justifican el quebrantamiento del compromiso y propician una inmediata negociación, ya que en materia de relaciones industriales la realidad es siempre la que se impone. El dato de las supuestas garantías de mantenimiento de plantilla que es típico y propio de los convenios de empresa no es muy elevado: el 8%.

Otra cuestión que suscita el interés de los representantes sindicales está relacionada con la cobertura de vacantes, o no amortización de plantilla. Creemos que esta práctica cayó en desuso hace muchos años, pero es previsible que, en el futuro, pueda rebrotar al socaire de la actual bonanza que afecta al empleo en nuestro país. En

todo caso, la obligación de no amortizar constituye para los empresarios un pié forzado que tratan de evitar, en la medida de lo posible.

Durante el último año han sido, por el contrario, muy frecuentes los convenios en los que los negociadores han aceptado la transferencia de disponibilidad planteada por la Ley, como consecuencia de la Reforma de 1994 en relación con la modificación de la duración de los contratos de carácter temporal, eventual y otros. La encuesta de la CEOE, tantas veces citada, eleva en los convenios nacionales el porcentaje de compromisos adquiridos en esta materia al 45%. Por el contrario, en convenios de ámbito inferior, autonómicos y provinciales, la cifra es mucho menor: 6% y 26%, respectivamente.

De otra parte, en los convenios nacionales, el contrato eventual ha sido notablemente ampliado en su duración, y se ocupan de ello el 69% de los convenios colectivos. A niveles inferiores, provincial y de comunidad autónoma, el porcentaje baja al 42%. Es preciso señalar que en algunos supuestos las tareas establecidas definen una causalidad menos que relativa. Sin embargo, otras modalidades contractuales ocupan escaso espacio en la negociación colectiva; por ejemplo, el tiempo parcial figura tratado en el 29% de los convenios nacionales, y en el 11% de los provinciales, y los denominados fijos discontinuos son objeto de tratamiento en los convenios territoriales o de sector, donde esta modalidad tiene razón de ser, por lo que no debe extrañarnos que el porcentaje sea de escasa cuantía: el 6%.

El contrato de obra o servicio determinado puede ser redefinido en los convenios colectivos en función de las actividades consustanciales con la actividad de la empresa o el sector, y lo hacen así el 32% de los convenios nacionales y el 14% de los provinciales. A nivel de empresa sólo se ocupan de esta cuestión el 11% de los convenios. Es preciso señalar que no en todos los casos la fijación de las tareas o trabajos con sustantividad propia, resulta fácil para los negociadores, por lo que es previsible que ello introduzca motivos de controversia judicial.

El contrato de aprendizaje, de acuerdo con la encuesta de la CEOE, es objeto de tratamiento en un importante número de convenios: el 51% de los convenios de ámbito nacional y autonómico, y el 45% de los provinciales. Por el contrario, la cifra en los contratos de empresa es insignificante: el 8%. La intención sindical al respecto es obvia: rebajar la edad de los aprendices y, sobre todo, excluir su utilización para funciones o tareas laborales en las que, a juicio de ellos, no es necesaria formación alguna por su fácil dominio, carác-

ter repetitivo, etc. Asimismo, los convenios se han preocupado de especificar el salario de aprendiz.

Otras modalidades contractuales, o son remitidas a la Ley, o los negociadores de convenios colectivos han entendido que, por su escaso uso, no merecían consideración alguna.

Los sindicatos, durante los últimos años, han tratado de utilizar la negociación colectiva para conformar un marco más tuitivo en relación con la contratación. Con alguna frecuencia, coinciden la explotación de las previsiones del artículo 15.º1 del Estatuto como, por ejemplo, la fijación de indemnizaciones superiores a las mínimas legales por extinción de contratos temporales. Ello ha sido consignado, de acuerdo con nuestra encuesta, en el 14% de los convenios de carácter nacional.

Sorprende la reiteración con la que la materia de jubilación es objeto de tratamiento en los convenios colectivos, y específicamente el establecimiento de la obligatoriedad de tal suceso a partir de determinada edad. Ello conlleva el abono de algunas pagas o indemnizaciones que compensen, en el tenor de los trabajadores, la anticipación de la misma, y todo ello relacionado, como es evidente, con la promoción del empleo, porque en algún caso el compromiso tiene como contraparte la contratación de nuevos trabajadores. Probablemente, el convenio nacional más significativo a este respecto es el de grandes almacenes. En el ámbito nacional, la encuesta refleja que el 35% de los convenios dedica algún espacio a la jubilación. La cifra es inferior en los convenios de comunidades autónomas y provinciales: 18 y 16%, respectivamente. Es perfectamente lógico que, a nivel de empresa, ésta sea una estipulación más frecuente, por lo que el porcentaje se eleva al 22%.

Anuncié al inicio de mi intervención que no iba a desbordar el título de la ponencia encomendada a esta mesa redonda, por lo que sólo me resta añadir una predicción, a la que ya me referí hace algunos minutos: es lógico y natural que las materias relacionadas con el empleo y la contratación ocupen mucho más espacio en el futuro en la negociación colectiva, y no sólo porque la Ley transfiera como disponibles tales cuestiones a los convenios, sino porque la desincentivación salarial que supone una inflación inferior a dos dígitos, obliga a dotar de contenido a los convenios colectivos, al margen de la pugna que signifiquen los salarios, lo que paradójicamente puede contribuir a enriquecerlos. Ello no obsta para que resulte difícil, sin contrapartidas salariales, producir grandes cambios.

Sin duda, modificar el contenido retrógrado de muchos convenios colectivos exige el convencimiento y la voluntad firme de sus negociadores de que ello es conveniente a los intereses de la empresa y de los trabajadores que la integran.

INTERVENCIÓN DE D. FERNANDO PUIG-SAMPER MULERO (CC.OO.)

Una vez más la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos nos brinda la oportunidad de exponer los criterios de CC.OO en materias relacionadas con la negociación colectiva, en las que ya son las undécimas Jornadas, en este año, sobre cuestiones tan importantes como el empleo y la contratación. Vaya por tanto, y en primer lugar, nuestro agradecimiento a todas las personas que desde su trabajo y colaboración en la Comisión hacen posible este tipo de encuentros.

Bien saben ustedes que en estos momentos tanto CC.OO como UGT estamos impulsando un proceso de negociación y de movilización de nuestros delegados y delegadas alrededor de un lema: *Por el empleo y la solidaridad*. Tantas veces se habrán escuchado estas dos palabras en nuestros discursos sindicales que mucha gente pensará que no pasa nuestra expresión de una mera repetición tópica sin más intención. Pues bien, espero que se equivoquen.

Sabemos que el mundo del trabajo está cambiando y sabemos que lo seguirá haciendo con gran intensidad en los próximos años. Hasta el extremo de que ni el tipo de empleo, ni el volumen de empleo, ni la propia difinición del Derecho del Trabajo, ni el papel de la negociación colectiva son hoy como hace veinte años, cuando iniciábamos los pasos para una transición también en lo laboral.

Ya no estamos ante una actividad económica que sólo salta las fronteras para establecer relaciones comerciales. Los avances tecnológicos, de las comunicaciones, de las posibilidades de intercambio, provocan una desconfiguración del aparato productivo en distritos industriales difusos, cambios en los flujos del capital financiero, etc. Dicho de otra forma, el mundo se ha hecho más pequeño y con ello

se ha *dispersado* por todo él un conjunto de actividad económica que antes se concentraba en grandes núcleos industriales.

Los cambios referidos a la actividad económica conducen, a su vez, a la aparición de nuevas formas de trabajo (teletrabajo...), nuevas relaciones de trabajo, nuevas profesiones, exigencia y oferta de mayor cualificación, etc. En definitiva, una mayor *diversidad* de relaciones laborales que no pueden ser tratadas como un todo único y que requieren actuaciones específicas.

Cambios que en ocasiones se ven acompañados de fenómenos de *discriminación* según el papel que cada trabajador juega: no es igual ser fijo en una empresa que ser temporal, como no lo es estar en una gran empresa que en una PYME, a lo que podríamos añadir la economía sumergida y su ley de la jungla o la persistencia del *desempleo* como un fenómeno social más allá de la propia relación laboral, si consideramos el empleo como un elemento fundamental de vertebración de la sociedad y clave para conseguir un mayor grado de cohesión social y económica.

Por eso no deja de ser contradictorio que los progresos tecnológicos que permiten liberar a las personas de pesadas cargas en el trabajo o de una mayor comunicación entre ellas, contribuyendo así además a una mayor formación, intercambio de ideas, y posibilidades de libertad, convivan con un incremento de las desigualdades. Progreso tecnológico que se ve acompañado de una verdadera ofensiva económica, política y casi cultural, contra los sistemas de solidaridad y cohesión social, económica y territorial. Ofensiva que permite un empleo *desprotegido*.

Y a ello habrá que añadir que la *desvertebración* de la negociación colectiva junto a fenómenos de *desregulación* de las relaciones laborales pueden acentuar esa desprotección de los trabajadores y las trabajadoras.

Conscientes de los cambios que se están produciendo en las relaciones laborales (y que a veces he resumido en siete D capitales: dispersión, diversidad, desregulación, discriminación, desempleo, desprotección y desvertebración) lo somos al mismo tiempo de que enfrentamos retos que sólo encontrarán una adecuada solución con un activo papel de la negociación colectiva. No habrá respuestas únicas para situaciones cada vez más diversas. Por eso estamos convencidos de que o fortalecemos la negociación colectiva o será la negociación (o la imposición) individual la que ganará el terreno

perdido. O conseguimos que los convenios colectivos sean eficaces dando respuesta a los cambios que se están produciendo en las maneras de producir en las empresas, o dejarán de ser referencia en la determinación de las condiciones de trabajo. Y dejaremos las organizaciones sindicales de ser interlocutores válidos en la negociación.

Por eso, hace un año firmamos un Acuerdo Interconfederal (AINC) que, a mi entender, es estratégico. De su desarrollo depende el que las organizaciones sindicales tengamos el día de mañana más o menos capacidad de intervención, de representación, de negociación en las empresas.

Ni era ni es un capricho que nos hayamos propuesto la conformación de un nuevo sistema de negociación colectiva, respetando el principio de autonomía de las partes, con el objetivo de racionalizar la estructura de la negociación colectiva y establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos de negociación. Estructura y articulación que condicionan los propios contenidos de los convenios, de forma que con el AINC pretendemos enriquecer y ampliar éstos a través de una mejor articulación y vertebración.

El reto para nosotros estará en ver cómo conseguimos que la diversidad y la flexibilidad no se vean traducidas en desregulación sino en una cada vez mayor participación en la determinación de las condiciones de trabajo, y creemos que el AINC puede contribuir a conseguirlo.

Para todo ello es importante que sean los propios negociadores de los convenios colectivos quienes guíen los cambios; que haya criterios y decisiones sectoriales que amplíen y enriquezcan las materias a incluir en los convenios; que haya participación y capacidad de intervención en las empresas para negociar aspectos cruciales de la organización del trabajo, núcleo duro en la actualidad de las relaciones laborales, así como para la concreción de las decisiones sectoriales; y que se refuerce la capacidad de resolver los conflictos a través de sistemas de mediación entre las partes. A todo esto quiere dar respuesta el Acuerdo Interconfederal.

Estamos, por tanto, ante un Acuerdo que cuestiona núcleos de poder. Del poder empresarial y del poder sindical, así como del equilibrio entre ambos. Por eso no es de extrañar que transcurrido un año, los cambios sean todavía escasos. Pero, a pesar de todo, las cosas se mueven.

La Federación Minerometalúrgica ha firmado el primer acuerdo directamente relacionado con el AINC, referido a la estructura de la negociación colectiva para la industria del metal. Se están gestionando nuevos convenios colectivos estatales en otros sectores. Y se están racionalizando algunos ámbitos funcionales en otros. En esta línea tenemos que insistir.

Las organizaciones sindicales nos estamos empeñando ahora en continuar con una línea de trabajo que nos permita no sólo desarrollar los Acuerdos Interconfederales firmados el pasado año sino poder avanzar algo más.

Si tuviera que resumir nuestros objetivos creo que una buena referencia puede ser el acto que el próximo día 16 de junio vamos a celebrar con un amplio número de delegados y delegadas sindicales, tanto de CC.OO como de la UGT. En él queremos incidir en cinco cuestiones: estabilidad del empleo, tiempo de trabajo, tiempo parcial, protección al desempleo y fiscalidad.

Respecto al primero, la estabilididad del empleo, es cierto que tras un año de aplicación de los Acuerdos Interconfederales algo hemos conseguido. Casi un millón de contratos indefinidos en un año supone que más de seiscientas mil personas lo han conseguido gracias a la firma del Acuerdo Interconfederal, lo que debe ser motivo de satisfacción para todos nosotros. Pero aún queda mucho por hacer.

La temporalidad sigue estancada en el 33,4%, sólo dos décimas por debajo de hace un año. Más allá de la interpretación estadística, lo cierto es que se producen fenómenos contrapuestos en el sector privado que en el público: mientras que en el primero la temporalidad ha bajado un 1,1 puntos porcentuales, en el segundo se ha incrementado en un 1,6 puntos porcentuales. Habrá que seguir insistiendo, por tanto, en la necesidad de que el Gobierno y el conjunto de las Administraciones Públicas se impregnen también de la filosofía de un Acuerdo por la estabilidad al que con tanto entusiasmo saludaron.

Pero no es esto lo esencial. Tendremos que fijar nuestra atención no sólo en lo que podemos hacer con el Gobierno (en materia de incentivos al empleo estable, la limitación del encadenamiento de contratos temporales o las cotizaciones por desempleo de los mismos), sino en aquello que nos obliga a intervenir desde la negociación colectiva para avanzar en la estabilidad del empleo.

Fomentar la utilización de la contratación estable, causalizar la contratación temporal y fomentar la utilización de los contratos formativos son algunas de las cosas que tenemos que hacer.

En concreto, la extensión de cláusulas sobre conversión de los contratos temporales en indefinidos debe ser una preocupación de todos los negociadores, tanto sindicales como empresariales.

En segundo lugar, queremos abordar la reducción y la reordenación del tiempo de trabajo, con el objetivo de las 35 horas semanales para crear empleo. Más allá de las mejoras que puede suponer para quienes ya trabajan la disminución de su jornada, al reducir su exposición a los riesgos laborales, ampliar su tiempo de ocio y permitir un nuevo reparto de las responsabilidades familiares, nuestro objetivo fundamental es la creación de empleo.

Merece la pena hacer el esfuerzo en esta dirección en el Estado miembro de la Unión Europea con mayor tasa de desempleo y de temporalidad, aun a riesgo de equivocarnos. Lo peor en esta situación es no hacer nada, instalarse en la resignación porque todas las propuestas son complejas.

Para ello es necesario abrir de inmediato un proceso de negociación con la patronal con plazos y objetivos claros y que nos permita abordar el tiempo de trabajo en su integridad (jornada, horas extra, tiempo parcial, permisos y jubilaciones). Una negociación que permita utilizar los márgenes de los convenios colectivos para transformar las reducciones del tiempo de trabajo en empleo.

Debemos exigir, además, al Gobierno que actúe en la línea de nuestras propuestas, promoviendo medidas normativas e incentivadoras. La reducción de la jornada debe ser considerada como una política de empleo, tal y como se ha visto desde el Libro Blanco de Delors, y asumida por el Gobierno y las diferentes Administraciones Públicas.

En tercer lugar, ampliar la cobertura de la protección por desempleo, a través de una negociación inmediata con el Gobierno, poniendo fin a la profunda injusticia que supone que sólo la mitad de las personas desempleadas tengan algún tipo de protección económica. Una situación que golpea especialmente a los parados de larga duración y con mayor énfasis a los que tienen cargas familiares. Desde 1993 se ha producido una reducción drástica del porcentaje de personas desempleadas que tienen algún tipo de protección económica, situación difícilmente explicable en un contexto de crecimiento de la riqueza que deja fuera de su reparto a los colectivos más desprotegidos.

En cuarto lugar, mejorar la regulación del trabajo a tiempo parcial y de los fijos-discontinuos, definiendo su jornada máxima y

corrigiendo la actual normativa, de forma que se conviertan en una opción y no en una imposición, al tiempo que se asegura la igualdad de trato y de oportunidades. Esto último requiere, además, mejorar la protección social de estos contratos a través de tablas de equivalencia que permitan tratar con equidad a quien trabaja a tiempo parcial respecto a quien lo hace a jornada completa.

Por último, una política fiscal progresiva y equitativa —frente a la contrarreforma y propuestas regresivas del Gobierno en materia fiscal que rompen la equidad en el reparto impositivo y pueden poner en peligro la protección social— con medidas que permitan una redistribución de la riqueza generada para eliminar desigualdades sociales y territoriales, así como promover una mejor inversión orientada a la generación de empleo.

Estas propuestas para la negociación podrán abrirse camino si entre todos empujamos en la misma dirección. Por ello es importante promover una extensa campaña de asambleas y reuniones que permitan la difusión del mensaje sindical por el empleo y la solidaridad.

Una campaña que tiene su inicio el 16 de junio en Madrid, con una Asamblea de delegados y delegadas de todo el Estado, y que debe servir para poner en marcha la convocatoria de asambleas y reuniones en todos los sectores y empresas que enlace los objetivos confederales con las situaciones y reivindicaciones específicas.

Una campaña que debe tener como objetivos centrales luchar por la estabilidad del empleo y la reducción del tiempo de trabajo para la creación de más empleo, concretando nuestras propuestas en cada sector y en cada empresa. Una campaña que, además, nos permitirá extender nuestra posición sobre la protección social, la política fiscal y la política presupuestaria como elementos esenciales para la solidaridad.

Una campaña que debe servir para movilizar a los trabajadores reforzando nuestras negociaciones con las organizaciones patronales en el desarrollo de los Acuerdos Interconfederales, incluido el compromiso de negociar sobre la reducción del tiempo de trabajo, y con la adopción de nuevos compromisos sobre salud laboral e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y avances concretos en los convenios colectivos.

Y que nos debe permitir también reforzar nuestras posiciones en las negociaciones a desarrollar con el Gobierno que reorienten su

política económica hacia la prioridad del empleo, con más inversiones, su implicación en la reordenación y reducción del tiempo de trabajo, y el mantenimiento y defensa de los servicios públicos. En concreto, abrir paso en la negociación a nuestras propuestas para ampliar la cobertura del desempleo, mejorar el tiempo parcial y revisar los incentivos existentes para la contratación, así como finalizar cuestiones pendientes como horas extras, E.T.T., extensión de convenios, penalización de la contratación temporal, etc.

Gracias por la atención que han prestado a mis palabras.

INTERVENCIÓN DE ANTONIO FERRER SAIS (UGT)

En primer lugar, quiero agradecer a esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, personalmente a su Presidente, la oportunidad que tengo de trasladar una posición sindical a estas Jornadas de Negociación Colectiva que se celebran aproximadamente a la mitad del ejercicio negociador. Resulta lógico que la composición de estas Jornadas, y en particular de esta mesa, sea un reflejo de la representación que desarrolla las tareas en esta Comisión: el mundo empresarial, institucional y sindical.

Hablar de la negociación colectiva como factor vinculado al empleo es un hecho que se ha venido manifestando en los distintos momentos históricos, ayer, hoy y también lo hará en el futuro.

La influencia neoliberal propugnó la erradicación de los valores que marcaban la negociación colectiva, simplificando las relaciones laborales en el camino que conduce a la individualización.

Unido a ello, observamos cómo la negociación colectiva venía recogiendo contenidos insuficientes, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, y ello en clara contradicción con los retos que se exigen ante los nuevos cambios productivos, económicos, organizativos y de empleo que se están empezando a demandar para dar respuesta a realidades cercanas que empiezan a ser ya patentes en nuestra sociedad global.

Además, a nivel nacional viene a significar que no quedan otras posibilidades a las que se recurrió en el pasado, medidas válidas para salir de la crisis, como puede ser la devaluación.

De este modo, por un lado, ya no es suficiente dirigirnos a la negociación colectiva en el ámbito nacional, autonómico, comarcal o local y, por otro, las necesidades de adecuación a la Unión Europea

por la implantación de la moneda única, fundamentalmente, van a favorecer que el sistema de relaciones laborales pase a jugar un papel de competitividad cada vez más relevante. Paralelamente, se prevén otros ingredientes de innovación en la comercialización, *marketing*, y la incorporación futura de otros países caracterizados por contar con unos avances sociales más discretos que pueden traer modificaciones posteriores.

En este punto conviene recordar que estas preocupaciones son compartidas, no ya por el resto de organizaciones sindicales que conforman la Confederación Europea de Sindicatos (CES), sino también por la Unión Europea de Empresarios (UNICE) y la Confederación Europea de Empresas Públicas (CEP), aunque cada día haya menos empresas públicas en Europa, pero continúa existiendo una Confederación de Empresarios.

Y en este sentido, cabe citar las experiencias que ya figuran en el marco europeo en forma de Directivas: permisos parentales y trabajo a tiempo parcial. Actualmente, se encuentra centrada la negociación en los contratos de duración determinada.

Con el ánimo de buscar soluciones a la atonía de la negociación colectiva, en España hicimos un esfuerzo por buscar un nuevo marco, con instrumentos más útiles. El resultado fue favorable al firmar en abril del 97 los Acuerdos que constituyen los elementos idóneos para potenciar una estructura nueva de la contratación colectiva.

El objeto principal era incrementar la estabilidad en el empleo, reduciendo los elevados índices de precariedad y rotación de algunos colectivos. Además, se pretende modificar, junto con el contenido, el propio continente, potenciando la negociación colectiva de rama estatal de actividad y el enriquecimiento de las cláusulas. Constituiría la elección de un nuevo modelo «multiforme», pues no centraliza ni descentraliza, porque distribuye las materias según el ámbito donde se van a aplicar. Este equilibrio colaborará en luchar contra el empobrecimiento de la negociación colectiva de épocas pasadas, e intenta resolver veinte años de estructura de negociación colectiva que, salvo muy interesantes excepciones, no ha resuelto satisfactoriamente la situación anterior.

En nuestro mercado interior, la negociación colectiva debe contar con unos mecanismos suficientes de adaptación ante los retos que empiezan a aparecer en las empresas. Desde el punto de vista empre-

sarial, la competitividad y la flexibilidad, compatible con la necesidad de seguridad que demandan los trabajadores.

Otra elección, esta vez en el Acuerdo de Estabilidad, era recuperar la contratación indefinida como modalidad ordinaria, pues la situación era muy otra. Ello ha representado que en la evaluación de los primeros avances del Acuerdo Interconfederal sobre la Estabilidad en el Empleo, aún se registra una alta tasa de temporalidad y de rotación de la mano de obra, sobre todo en el sector público, donde ha aumentado.

Al respecto, resaltar que para la existencia de un millón de contratos indefinidos se ha necesitado la realización de 10 millones de contratos temporales. Aunque lo que tiene más valor es que en el año 97 en pleno período de crecimiento, la proporción de empleo fijo ha sido del 71%, cuando no alcanzó el 30% en el intervalo 87 a 91.

El camino se ha iniciado, la contratación temporal sigue siendo excesiva y de ahí las tareas a desarrollar por los negociadores en los cuatro años de vigencia del Acuerdo Interconfederal, en concreto, en la evolución de la contratación temporal, porque conseguir acuerdos debe llevar aparejada una correcta regulación de la contratación temporal.

Esta serie de atribuciones amplias que fortalecen la capacidad de los negociadores se consigue con la reforma pactada del 97, frente a la reforma del 94, que no estableció límites veraces y razonables a la contratación temporal y así podemos encontrar ejemplos de verdadera desproporción como puede ser la utilización del artículo 15.1.b) en los llamados convenios jacobeos, por localizarse en Galicia.

Paralelamente, se incrementó en el acuerdo del año pasado la inclusión de procedimientos de información y consulta para el seguimiento y establecimiento de criterios ante el despido considerando que la preocupación no es sólo por los distintos componentes que se puedan dar a la entrada, sino también en la extinción laboral.

Lo que la negociación colectiva necesita, desde una posición propositiva, son elementos claros que la saquen del inmovilismo, por la adaptación en las empresas de las condiciones de trabajo reguladas en los ámbitos superiores junto con las garantías de empleo también dignas.

Ello implica atribuciones de la negociación colectiva en materia de formación continua de los trabajadores. Además, sin olvidar otros elementos que activan la inclusión de contenidos de flexibilidad en

las empresas ligadas a otros derechos de los trabajadores, como con la seguridad en términos de estabilidad y de prevención de riesgos para la salud en el puesto de trabajo.

La negociación colectiva no sólo debe ocuparse de la contratación, sino de las políticas de empleo, en su conjunto. Tiene que nutrirse de elementos que unan la política salarial a crecimiento neto del empleo en el sector o empresas de que se trate. Pues, a pesar de que se ha querido culpabilizar a los salarios, han tenido un comportamiento moderado, tomando la referencia de la necesidad de incrementar los puestos de trabajo.

Para comprobarlo, podemos acotar lo sucedido en los últimos años, desde el 90, y se observa que mientras la productividad por personal ocupada crece un 11,7%, el empleo se reduce en un 0,7% y los salarios negociados en convenio suponen 5,6 puntos de incremento una vez despreciado el incremento de los precios. De modo que se constata un excedente de beneficios empresariales desproporcionado.

La política de moderación salarial practicada por los sindicatos en los últimos años, que podemos definir en una década, no se ha visto correspondida por un significativo aumento de la inversión generadora de empleo. Es más, se ha utilizado como elemento eminentemente competitivo y se ha recomendado su restricción como excusa para crear más empleo por su repercusión en el déficit público.

Esta realidad nos lleva a contemplar la negociación colectiva, necesariamente, como elemento de redistribución de la riqueza en etapas de crecimiento económico por salarios o por empleo.

Pero, por otro lado, el crecimiento económico, aunque sea necesario, no es en absoluto suficiente para la creación de empleo, y las cifras así lo demuestran. Se ha venido afirmando que el control de la inflación era el elemento principal para combatir el paro, y hoy en día se puede atajar el control de los grandes indicadores económicos pero el paro no se reduce.

Las nuevas formas de producción que necesitan menores niveles de esfuerzo y recursos para producir cantidades crecientes de producto han dado como resultado avances en la productividad de trabajo mucho más rápidos que las necesidades de empleo que genera el crecimiento económico. Son necesarias pues nuevas estrategias para poder atender las necesidades de empleo en base a una mejor distribución del trabajo.

Por ello, se hace necesario un reparto del empleo por medio de la reducción de la jornada que desde 1983, año en que se alcanza legalmente la cifra de las 40 horas semanales actualmente vigentes, ha permanecido básicamente estancada, reduciéndose menos de un 2% en los últimos 13 años. Durante toda la época de los 90 prácticamente no se produce ninguna reducción de la jornada, mientras variables macroeconómicas como el PIB y la productividad experimentan durante estos años fuertes incrementos.

Consecuentemente, puesto que la productividad no ha generado empleo suficiente y sí se han mejorado las ganancias y beneficios empresariales, la negociación colectiva puede influir de manera decisiva vinculando dos aspectos clave:

a) establecer la reducción y reorganización de la jornada, aunque sin dejar a un lado los derechos de los trabajadores pues, hoy en día, donde se lleva a cabo la participación de los trabajadores es en la aplicación para que no se convierta en una nueva individualización de las relaciones laborales;

b) la visión integrada de la jornada en el conjunto de la vida laboral posibilitando la adaptación de las circunstancias personales, familiares, formativas y de distinta índole a la actividad laboral.

Esta pareja de factores combinados para aumentar la creación de empleo nos conduce a otra propuesta incuestionable: en España se ha producido siempre la reducción de la jornada por regulación legal o por Acuerdo Estatal. Así pues, con la aplicación del Gobierno y la determinación de alcanzar una ley por consenso del Parlamento, la reducción de la jornada puede alcanzar la intensidad necesaria para lograr una reducción general en todas las empresas de tiempo de trabajo, para que tenga un efecto positivo sobre el empleo.

Por todo ello, se hace necesario establecer una actuación en tres ámbitos diferentes:

— confederalmente por medio de la negociación entre sindicatos más representativos y asociaciones patronales nacionales.

— negociación colectiva y acuerdos que adapten en sus correspondientes convenios una reducción de la jornada de trabajo por la reorganización del trabajo;

— normativo, por medio de una Ley de ordenación, reducción y reorganización del tiempo de trabajo. Esta legislación moderna debe

combinar aspectos reguladores, incentivadores y generalizadores además del control y el seguimiento de sus resultados.

Merced a esta visión integrada del tiempo de trabajo, las propuestas pasan por:

— Reducción de la jornada semanal a 35 horas.

— Limitación al mínimo de las horas extraordinarias.

— Regulación del tiempo parcial para desarrollar el empleo voluntario y con derechos a tiempo parcial.

— Anticipación de la edad de jubilación con la utilización de una nueva contratación de relevo.

— Atención a las mejoras de capacidad de formación, necesidades familiares, personales, etc.

En suma, la reducción del tiempo de trabajo es una cuestión que trasciende el campo de las relaciones laborales, por tanto, a la iniciativa sindical y de las empresas debe unirse la voluntad y capacidad de compromisos de las fuerzas políticas y de los poderes públicos, implicándose como verdaderos motores de una transformación en la organización y duración del trabajo capaz de incidir positivamente en la creación de empleo.

Apéndices

I. COMPOSICIÓN DE LA CCNCC
Y NORMAS REGULADORAS

II. INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN 1997

III. SITUACIÓN DEL PROCESO
DE SUSTITUCIÓN
DE ORDENANZAS

IV. MEMORIA DE ACTIVIDADES 1998

I. COMPOSICIÓN DE LA CCNCC Y NORMAS REGULADORAS

ORDEN de 10 de septiembre de 1996 por la que se nombra a don Juan García Blasco Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 4.º del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre,

Vengo en nombrar a don Juan García Blasco Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Madrid, 10 de septiembre de 1996.

ARENAS BOCANEGRA

ORDEN de 3 de marzo de 1997 (BOE de 14 de marzo de 1997) por la que se nombran los miembros de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

El Estatuto de los Trabajadores creó, en su disposición final octava, una Comisión Consultiva Nacional, con la función de asesorar e informar a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. En la referida norma se encomendaba al Ministerio de Trabajo que dictara las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento. Aun cuando el Estatuto de los Trabajadores autorizó al Ministerio de Trabajo para dictar las normas reglamentarias oportunas, se estimó conveniente, tanto por la razón de la materia como por la índole y trascendencia de su contenido, que adoptara la forma de Real Decreto.

Así pues, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, determina tales extremos, disponiendo en su art. 4.º su com-

posición, así como la forma de llevarse a cabo el nombramiento de sus miembros. Vocales y suplentes.

Habiendo resultado ya designado el Presidente, por Orden de 10 de septiembre de 1996, procede designar al resto de los miembros integrantes de la citada Comisión.

Así, vistas las propuestas formuladas por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y en uso de las facultades convenidas por el artículo 4.º del Real Decreto 2976/1983, he tenido a bien nombrar como Vocales y Vocales suplentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos a los siguientes:

Representantes de la Administración

Titular: Doña Soledad Córdova Garrido, Directora General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Don Francisco González de Lena Alvarez. Subdirector General de Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Don Julio Sánchez Fierro. Secretario General Técnico. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Doña Raquel Peña Trigo. Sub. Gral. de Estudios e Informes Socioeconómicos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Don Javier Minondo Sanz. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Doña Carmen Briones González. Dirección General. Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Doña Nélida Jiménez Molina. Vocal-Asesora de la Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia. Ministerio de Economía y Hacienda.

Suplente: Doña Carmen Balsa Pascual. Dirección General de Política Económica y Defensa de la Competencia. Ministerio de Economía y Hacienda.

Titular: Don Ignacio Matia Prim. Subdirector General de Ordenación Normativa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Doña Cristina Barroso Francia. Dirección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Titular: Doña María Teresa Giráldez Nuñez. Subdirectora General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Suplente: Doña Olga Merino Ballesteros. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Representantes de las organizaciones sindicales

Titulares:

Don Eugenio Cariglio Román. Secretario de Acción Sindical de la Federación Estatal de Alimentación y Tabaco. UGT.

Don José Luis Cebrián Gutiérrez. Secretario de Acción Sindical de la Federación Estatal de Industrias Afines. UGT.

Suplentes:

Doña Elena Gutiérrez Quintana. Gabinete Técnico Confederal de UGT.

Doña Susana Bravo Santamaría. Gabinete Técnico Confederal de UGT.

Titulares:

Don Mariano Díaz Mateos. Adjunto al Secretario de Acción Sindical de CC.OO.

Don Angel Martín Aguado. Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO.

Suplentes:

Don Fernando Puig-Samper Mulero. Secretario de Acción Sindical Confederal de CC.OO.

Don Miguel Sánchez Díaz. Adjunto al Secretario de Acción Sindical de CC.OO.

Titular:

Don José Miguel Unanue Letamendi. Responsable Confederal de Negociación Colectiva. ELA-STV.

Suplente:

Don Enrique Femández Matxuka. Delegado de ELA-STV.

Titular:

Don Luis Burgos Díaz. Secretario Institucional de CIG.

Suplente:

Don Alfonso Tellado Sande. Responsable de Negociación Colectiva CIG (1).

Representantes de las organizaciones empresariales

Titulares:

Don Luis Fabián Márquez Sánchez. Presidente de «Analistas de Relaciones Industriales. Sociedad Anónima». CEOE.

Don Francisco Avendaño Martínez. Adjunto al Director de Relaciones Laborales de CEOE (1).

Don Fernando de Palacios Caro. Asesor de la Asociación Española de Banca Privada. CEOE.

Don Pablo Gómez Albo. Director de Relaciones Laborales. CEIM-CEOE.

Don José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque. Asesor de FEIE-CEOE.

Suplentes:

Don Fernando Moreno Piñero. Director de Relaciones Laborales CEOE.

Don Adolfo García Ibán. Secretario General de FEIE-CEOE.

---

(1) Sustituciones producidas según Orden de 21 de julio de 1998 (BOE de 5 de agosto).

Don José Luis Vicente Blázquez. Director de Relaciones Laborales de Confemetal. CEOE.

Don Conrado López Gómez. Asesor de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas. FIAB.

Don José Luis Pastor Rodríguez-Ponga. Secretario general de la Confederación Nacional de la Construcción. CNC-CEOE.

Titular:

Don Roberto Suárez García. Secretario general de la Federación Leonesa de Empresarios. CEPYME.

Suplente:

Don Tomás Castillo Puerta. Asesor de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. CEPYME.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos oportunos.

Madrid, 3 de marzo de 1997.

ARENAS BOCANEGRA

Real Decreto 9 noviembre 1983, n.º 2976/83 (M.º Trabajo y Seguridad Social). CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Regula la Comisión Consultiva Nacional.

Artículo 1.º 1. La comisión consultiva nacional a que se refiere la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (R. 607), se denominará «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos» y tendrá por función al asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión, adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

Art. 2.º 1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el ejercicio de su función consultiva, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbi-

to funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y sus disposiciones de desarrollo.

Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias:

a) Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.

b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.

c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

2. La Comisión, en el ejercicio de su función de asesoramiento, elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

3. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (citada), y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703).

4. Los informes y dictámenes de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las Leyes.

Art. 3.º Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos:

1. Las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.

2. Cualquier Organo o Entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

3. Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Art. 4.º 1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y

Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

c) Seis representantes por las Organizaciones Sindicales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante de éstas.

d) Seis representantes por las Asociaciones Empresariales más representativas, nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de éstas.

2. Por cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número 1 de este artículo, a su propuesta y de entre sus miembros, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nombrará un Vicepresidente.

3. Por el desempeño de sus funciones, el Presidente y los miembros representantes de las Asociaciones sindicales y Empresariales, tendrán derecho a la percepción de las compensaciones económicas que se establezcan.

4. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.

Disposición adicional

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación incluirá en su presupuesto las dotaciones necesarias para el funcionamiento de la Comisión.

Disposiciones finales

1.ª 1. Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de este Real Decreto.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Comisión, aprobará su Reglamento de funcionamiento.

2.ª 1. El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La constitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos deberá formalizarse en el plazo de sesenta días naturales desde la entrada en vigor de este Real Decreto, y en este plazo, a través de la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se adoptarán los acuerdos, trámites y diligencias que resulten precisos a tal objeto.

Orden 28 mayo 1984 (M.º Trabajo y Seguridad Social). CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional.

Artículo 1.º De la Autonomía funcional de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, regulada por Real Decreto 2976/1983, de 9 noviembre (R. 2650), tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en dicho Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

3. Los acuerdos de la Comisión no tendrán carácter vinculante.

4. De conformidad con el Real Decreto 2976/1983, de 9 noviembre, la Comisión está adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Art. 2.º De la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. En ejercicio de sus funciones de asesoramiento, la Comisión es competente para elaborar y mantener actualizado al día un catálogo de actividades.

2. En el ejercicio de sus funciones consultivas, la Comisión es competente para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes:

a) Sobre el ámbito funcional de aplicación de los Convenios Colectivos.

b) Sobre extensión de Convenios Colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el artículo 2.3 del Real Decreto n.º 2976/1983, de 9 noviembre (citado).

3. La Comisión podrá elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, así como ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

Art. 3.º Del dictamen sobre extensión de un Convenio Colectivo.

1. Cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social haya de resolver sobre la posible extensión de las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a otras Empresas y trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607), y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703), remitirá el informe de la Comisión Paritaria o de las Organizaciones o Asociaciones requeridas, y en cualquier caso transcurridos los plazos a que se refiere el artículo 7 del mismo, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que emita el preceptivo dictamen.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, antes de emitir su dictamen, podrá ampliar, cuando así lo estime oportuno la documentación recibida mediante la petición de informes o encuestas complementarias o reuniones precisas con los representantes afectados.

3. El dictamen deberá incluir una determinación sobre las siguientes materias:

a) Campo de aplicación de la posible extensión, con indicación precisa de las Empresas y trabajadores afectados.

b) La Duración temporal de la extensión y, en su consecuencia, fechas de entrada en vigor y terminación de la misma.

c) Los posibles supuestos de modificación o desaparición de la extensión por el cambio de las circunstancias que hubieran motivado la extensión del Convenio.

4. En los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el Vicepresidente en representación por la Administración del Estado.

Art. 4.º Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. El Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

2. Corresponde al Presidente de la Comisión:

a) Ostentar la representación de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.

c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.

d) Ejercer su derecho al voto.

e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.

f) Asegurar el cumplimiento de las Leyes y la regularidad de las deliberaciones.

g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

Art. 5.º De los Vicepresidentes de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

1. Corresponde a los Vicepresidentes de la Comisión:

a) Asistir con el Presidente a las sesiones, constituyendo conjuntamente con éste y el Secretario la Mesa de la Comisión.

b) Ejercer su derecho al voto.

c) Cuantas otras funciones se deriven de su condición de Vicepresidentes.

2. En los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, los Vicepresidentes de cada representación podrán ser sustituidos por alguno de los miembros titulares o suplentes de su misma representación, debiendo comunicarse previamente dicha circunstancia a la Presidencia.

Art. 6.º De los Vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Cada una de las representaciones a que se refieren los apartados b), c) y d) del número uno, artículo 4.º, del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (reiterado), podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes en un número igual al de sus miembros titulares.

2. Corresponde a los Vocales de la Comisión:

a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.

b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.

c) Participar en los debates de las sesiones.

d) Formular ruegos y preguntas.

e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.

f) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición.

3. Los Vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Art. 7.º Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De entre los funcionarios adscritos al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.

2. Corresponde al Secretario de la Comisión:

a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.

c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suer-

te de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.

f) Coordinar los servicios administrativos que el IMAC ponga al servicio de la Comisión.

g) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.

h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

Art. 8.º Pérdida de la condición de miembro.

Los miembros componentes de la Comisión perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

a) Por la decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social a propuesta vinculante, en su caso, de la Organización u Organizaciones que represente.

b) Por cualquier otra causa que impida el ejercicio de la función de miembro.

Art. 9.º De la preparación y despacho de los asuntos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La solicitud de actuación de la Comisión se efectuará siempre por escrito y se ajustará a las disposiciones de esta Orden y a la Ley de Procedimiento Administrativo (R. 1958, 1258, 1469, 1504; R. 1959, 585 y N. Dicc. 24708).

2. El Secretario de la Comisión dará traslado de la solicitud a las Organizaciones o Entidades sindicales y empresariales directamente afectadas por el asunto, a efectos de que puedan aportar las informaciones que estimen convenientes.

3. El Presidente de la Comisión puede acordar que los solicitantes completen el expediente con cuantos antecedentes susceptibles de ser aportados por ellos estimó necesario, así como solicitar de otras personas u Organismos que tuvieran notoria competencia téc-

nica en las cuestiones relacionadas con el asunto sometido a consulta o dictamen, que emitan informe.

La adopción de esta diligencia suspenderá el plazo a que se refiere el art. 11.4.

4. El Secretario de la Comisión preparará el despacho de los asuntos que haya de conocer la Comisión.

5. Para la tramitación y formalización de los asuntos, la Comisión dispondrá de los medios personales que le sean adscritos por el IMAC.

6. La Comisión podrá acordar que se amplíe la información, el encargo de dictámenes o la designación en su seno, de la Subcomisión para el examen del asunto.

Art. 10. De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Las reuniones de la Comisión Consultiva pueden ser ordinarias o extraordinarias.

2. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos trimestralmente, efectuándose la convocatoria siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de cinco días hábiles como mínimo. La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión, tanto en primera como en segunda convocatoria, así como el orden del día, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma.

3. La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a propuesta de seis o más Vocales de la Comisión.

La convocatoria deberá comunicar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día, que será cerrado, e irá acompañado de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar la recepción con la debida antelación que será de tres días hábiles como mínimo, salvo en los casos de urgencia, que será apreciada con posterioridad por la Comisión.

Art. 11. De los acuerdos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión se requiere la presencia del Presidente o de quien le sustituya, la de la mitad, al menos, de sus miembros y la del Secretario o quien le sustituya.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en el supuesto del dictamen a que se refiere el artículo 3.º en que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión para la adopción del acuerdo.

3. Los miembros que discrepen del dictamen o informe que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito en el término de veinticuatro horas, que como tal se incorporará al texto del dictamen.

4. Los informes o dictámenes de la Comisión deberán ser emitidos en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de entrada de la solicitud sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9.2.

5. Quienes acrediten tener interés legítimo o directo podrán dirigirse a la Comisión para que por el Secretario de la misma sea expedida certificación de los dictámenes, informes o propuestas elaboradas por la misma y que pudieran afectar a la Entidad o Empresa que represente. La Secretaría, antes de expedir cualquier certificación, verificará la identidad del solicitante y la representación que manifiesta ostentar.

Art. 12. De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

2. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fiel-

mente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito a la misma.

3. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo, ello obstante, el Secretario emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión y sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

Disposiciones finales

1.ª Las normas contenidas en el capítulo II del título I de la Ley de Procedimiento Administrativo (citada) tendrán carácter supletorio de las contenidas en la presente Orden.

2.ª La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

II. INFORME SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1997

PRESENTACIÓN

El presente Informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre «La Negociación Colectiva en el año 1997», preparado por sus Servicios Técnicos bajo la dirección de José Reinoso Ceballos, Secretario de la misma, se presenta a la aprobación del Pleno de la Comisión, que bajo la presidencia de D. Juan García Blasco, ha sido convocado al efecto, el día 21 de diciembre de 1998.

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.—2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1997 Y SU DESARROLLO. 2.1. El escenario de la negociación. 2.2. Los objetivos de las partes. 2.3. Los criterios de los negociadores. 2.4. Escasa conflictividad negocial.—3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 1997. 3.1. Identificación cuantitativa de la negociación. 3.2. Ámbitos de aplicación. 3.2.1. Ámbito temporal. 3.2.2. Ámbito territorial. 3.2.3. Ámbito funcional. 3.2.3.1. La Negociación Colectiva Sectorial. 3.3. La representación sindical y empresarial actuante. 3.4. Convenios extraestatutarios.—4. LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4.1. Selección de materias. 4.2. Estructuras retributivas e incrementos salariales. 4.2.1. Los descuelgues salariales. 4.2.2. Aspectos relativos a la estructura salarial. 4.2.3. Los derechos económicos (antigüedad). 4.3. El tiempo de trabajo. 4.3.1. Duración y distribución de la jornada. 4.3.2. El tiempo de trabajo extraordinario. 4.4. Cláusulas sobre empleo. 4.5. Salud laboral. 4.6. Igualdad de oportunidades.—5. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 5.1. Aportaciones más relevantes. 5.1.1. Actividad Sindical. 5.1.2. Complementos de prestaciones. 5.1.3. Cláusulas de salvaguarda. 5.1.4. Formación profesional. 5.2. Otras cláusulas.—6. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO.—7. ANEXO.- SUSTITUCIÓN DE LAS ORDENANZAS LABORALES. 7.1. Balance material de proceso.

1. INTRODUCCIÓN

Por décimo año consecutivo la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos elabora Informe sobre el desarrollo de la Negociación Colectiva en el año precedente, para el que en esta décima edición se toman como referencia los Convenios Colectivos que teniendo el inicio de sus efectos económicos durante el año 1997, han sido registrados hasta el día 31 de mayo de 1998, manteniendo con ello el criterio adoptado en diciembre de 1993 por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios, a fin de utilizar la misma fecha de cierre de registro de convenios que la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales emplea para elaborar las estadísticas sobre negociación colectiva que se publican en el Anuario de Estadísticas Laborales y en la publicación monográfica sobre Convenios Colectivos, base fundamental de los datos examinados en este Informe.

Este informe sobre «La Negociación Colectiva en el año 1997» presenta alguna modificación estructural respecto a los precedentes, en cuanto viene a dividirse en ocho epígrafes de los que los dos primeros harán referencia, a modo de introducción, a las circunstancias concurrentes que habrán de incidir en el desarrollo del proceso negociador; los epígrafes tercero, cuarto y quinto se refieren a la estructura y contenidos de la negociación colectiva, sexto y séptimo exponen la situación del proceso sustitutorio de las Ordenanzas Laborales derogadas, en el que resulta relevante la Negociación Colectiva desarrollada para su consecución y, finalmente, un epígrafe octavo analizará las perspectivas de futuro y las conclusiones que del estudio de los epígrafes precedentes puedan deducirse.

La reforma laboral de 1994, propició que la negociación colectiva pasara a ser el instrumento regulador de una serie de materias que

hasta entonces fueron de exclusiva regulación legal, como son aquellas cuestiones relacionadas con la contratación, la jornada de trabajo, la estructura salarial, sistema de clasificación profesional y flexibilización de la relación laboral, entre otras. Pero tal función normativa no vino en principio acompañada de una paralela racionalización de la estructura negocial y de la modernización de sus contenidos por los interlocutores sociales; deficiencia que viene a subsanar el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, establecido en abril de 1997, con el que se pretende corregir la excesiva atomización de la anterior estructura negocial al tiempo que se viene a propiciar la constitución de unidades de negociación más acordes con la actual estructura de la actividad productiva, así como su mayor cobertura.

La escalonada derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones, con expresos acuerdos de prórrogas y el proceso negociador sustitutorio en algunos destacados sectores daba lugar a que pudieran producirse vacíos de cobertura normativa en aquellas actividades que venían a quedar sin una u otra regulación. El Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, también de abril de 1997, limita su ámbito funcional a las cuatro cuestiones que se estimaron de ineludible regulación: estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario. Aun cuando este Acuerdo no entra en vigor hasta el día uno de enero de 1998, por expresa disposición del n.º 2 de su artículo 4.º, ha tenido incidencia en la negociación colectiva del año 1997, pues precisamente tal pactada *vacatio* venia establecida como expreso plazo conferido a las unidades negociadoras para que pudieran establecer su propio Convenio sustitutorio, que en todo caso habrá de resultar más adecuado para su específica regulación que quedar sometidas al ámbito de aplicación del Acuerdo Interconfederal. Habiendo quedado derogadas todas las Ordenanzas subsistentes, de manera inaplazable con efectos 31 de diciembre de 1995, la negociación ha proseguido previos acuerdos sobre la continuidad de aplicación de la anterior normativa, por consiguiente ya con la naturaleza jurídica de acuerdo colectivo y no de norma estatal. Por tal razón, durante el año 1997 continúa la negociación sustitutoria, de la que se informa en el epígrafe correspondiente.

Esta función normativa exclusiva que viene consolidando la Negociación Colectiva pasa durante el año 1997 y mediante el establecimiento de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos, por procurar una adecuada articu-

lación de la estructura negocial y un estímulo a las unidades inferiores para alcanzar la mayor cobertura, si bien los efectos de tales Acuerdos son de proyección posterior.

Con ello, la función normativa convencional viene a ser plena a partir de 1997.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1997 Y SU DESARROLLO

2.1. El escenario de la negociación

El artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (ET) dispone que los Convenios Colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

El Art. 85.3 b) del ET determina la existencia de cuatro ámbitos, de inclusión preceptiva en los Convenios Colectivos: ámbito personal, funcional, territorial y temporal. En su virtud, la Negociación Colectiva en España se ha venido estructurando en esos cuatro ámbitos tradicionalmente diferenciados. Cada uno de ellos determina agrupaciones diferenciadas de los Convenios Colectivos.

El ámbito temporal será, en todo caso, disponible por las partes negociadoras; no así los ámbitos personal, funcional y territorial, cuya disponibilidad estará, en todo caso, en función de la extensión de la legitimación de las partes negociadoras, que determinará la existencia de diversos grupos de convenios:

— En cuanto al ámbito personal, convenio general o convenio «franja», según afecte a todo el personal de una empresa o a grupo definido de trabajadores.

— En cuanto al ámbito funcional, no está aún desarrollado el «mapa de negociación», en el cual habrán de definirse las grandes unidades funcionales en que se apoye y cimiente la estructura de la Negociación Colectiva, una vez terminado el proceso de derogación y sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones Nacionales, y en sustitución de los grandes sectores o ramas de actividad en los que se encuadraban las unidades de negociación según aquellas.

En este contexto, el «mapa» de la estructura funcional puede articularse partiendo de la clásica gran división de la actividad económica: Sector primario, Sector secundario y Sector terciario, según

se realicen actividades extractivas, transformadores o de servicios. Sigue siendo habitual en la práctica estadística la agrupación en *cuatro sectores*. —Sector Agrario, Industria, Construcción y Servicios—; en *dieciséis secciones de actividad* y en *cuarenta y cuatro ramas de actividad* (relacionados en el Epígrafe III, al estudiar la estructura).

Nota: La distribución empleada habrá de contemplarse en paralelismo con la adoptada por el Instituto Nacional de Estadística en su Clasificación Nacional de Actividades —CNAE— que divide las Actividades Productivas en *17 secciones* nominadas con las letras de la A a la Q, con *subsecciones* en las letras C y D (en la C, Sección de Industrias Extractivas, La Subsecciones CA y CB y en la D, Sección de Industria Manufacturera, las Subsecciones DA a DN). *Divisiones*, que incluye las actividades agrupadas en *dos dígitos*; *Grupos* que desglosa las actividades a *tres dígitos*; *Clase*, con extensión a *cuatro dígitos* y *Subclase*, que analiza la mayor especialización a *cinco dígitos*.

Dentro de la clasificación de ámbito funcional, en toda la información estadística y doctrinal se vienen distinguiendo los Convenios de Sector y los Convenios de Empresa, aun cuando dentro de una misma empresa pueden coexistir convenios de sector diferente, por ser aplicables a personal de distinta actividad, una vez desaparecido el anterior principio de «unidad de empresa». Por ello, para evitar la información equívoca que en ocasiones puede resultar de tal terminología ambivalente, esta CCNCC ha utilizado la denominación de «ámbito organizativo» para distinguir dentro de él los convenios que son de aplicación a una sola organización empresarial de los aplicables a un colectivo de empresarios, con independencia del contenido funcional representativo de la actividad.

— En cuanto al ámbito territorial, ya es tradicional la existencia de convenios de ámbito estatal, interautonómico, autonómico, provincial y local.

La información estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales comprende un apartado de clasificación de Convenios Colectivos según su ámbito institucional, distinguiendo los Convenios de Empresa Privada, de los de Empresa Pública, subdividiendo estos últimos en Empresas de la Administración del Estado y de la Seguridad Social y los de Empresas de la Administración Autonómica y Local.

Con esta amplitud estructural y por consiguiente con la multiplicidad de peculiaridades que concurren en tan variado esquema, la negociación colectiva en el año 1997 se desarrolla dentro de un marco socioeconómico orientado por los siguientes indicadores más característicos:

— Crecimiento económico, estimado para 1996 en el 2,3% y previsto para 1997 del 3% según los Presupuestos Generales, previsión corregida a la baja por el Banco de España, que la sitúa en el 2,8%, y por el Fondo Monetario Internacional que sitúa el PIB en el 2,9%. En contexto internacional el Fondo Monetario Internacional prevé un crecimiento mundial para 1997 del 4,1%, limitado en los países industrializados al 2,5%.

— Atonía del consumo privado, por una negociación colectiva poco dinámica, con lenta evolución de las masas salariales, preocupante situación de empleo, marcado por el paro, la precariedad y la rotación; incertidumbre en el capítulo de inversiones.

— Crecimiento del empleo, previsto para finales de 1996 en el 1,4% esperándose para 1997 un crecimiento del 2%.

— Tendencia a la baja de la inflación, habiéndose cumplido las previsiones iniciales del 3,5% de diciembre. Para acceder a la tercera fase de la UEM, la inflación española deberá situarse en diciembre de 1997 en el 2,6% para poder cumplir con el criterio de convergencia.

— Recuperación del poder adquisitivo con los salarios de 1996, pese a su moderada evolución, del 3,9% de incremento medio, al ser superiores a la inflación e inferiores al incremento de productividad, lo que, de otra parte, colabora a la reducción de la inflación. El incremento de los costes laborales unitarios en los países de la UE se estima del 1,4% de promedio.

— Lento proceso de disminución de los tipos de interés por parte del Banco de España, que llegan a situarse en el 6,25%.

— Reducción del déficit de las Administraciones Públicas hasta el 4,4% en 1996, estando previsto del 3% para 1997.

— El proceso de acceso a la moneda única de la UEM, con la consiguiente previsión de esfuerzos económicos y sociales equilibrados habrá de ponderarse a la hora de fijar objetivos.

Otras cuestiones que deben tenerse en cuenta en cuanto al escenario inicial de la Negociación Colectiva 1997 son las derivadas de la

referida reforma laboral de 1994, y el establecimiento, también en 1996 pero aun en trámites de implantación y desarrollo en 1997, del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) y la constitución del SIMA.

2.2. Los objetivos de las partes

En su documento unitario presentado el 29 de enero de 1997 por UGT y CC.OO, que viene a fijar los objetivos para la negociación colectiva 1997, quedan fijadas, como orientaciones generales, las siguientes:

— Creación de nuevos ámbitos estatales de negociación, que permitan la articulación y vertebración entre los convenios de ámbito inferior y superior. Cobertura de vacíos mediante la creación de convenios colectivos, preferentemente estatales, o por acuerdo de materias concretas en su defecto.

— Regulación en los convenios de ámbito estatal de las materias reservadas al mismo y determinación de las de posible negociación en los de ámbito inferior.

— Apertura de negociaciones de convenios de empresa a nivel europeo.

— Inclusión en los ámbitos funcionales de convenios ya existentes de sectores o subsectores de similares características que no tengan convenio de aplicación por no tener posibilidades de negociación.

— Inclusión de todos los colectivos en el ámbito del convenio, evitando la tendencia a situar fuera de él a determinados colectivos, la implantación de convenios franja y la individualización de las condiciones de trabajo.

— Garantizar condiciones básicas de igualdad a través de los convenios sectoriales, situando los convenios y acuerdos de empresa en el terreno de adaptación y mejora de lo pactado en el sector, en función de las características de cada realidad empresarial.

— Potenciar y desarrollar las competencias de las Comisiones Paritarias en sus funciones de interpretación, seguimiento y control del convenio colectivo, dotándolas de facultades de mediación y arbitraje en conexión con los organismos extrajudiciales de solución de conflictos.

De otra parte, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, en su Circular para la negociación colectiva para 1997, en términos generales y vista la fluidez que caracterizó al diálogo social en 1996, tanto en el ámbito de la negociación colectiva como en las Mesas de Diálogo Social, con una notable reducción de las cifras de conflictividad laboral, estiman que sería necesario continuar en el mismo sentido durante 1997, configurando los Convenios Colectivos como un instrumento mediante el cual se mejore la competitividad de las empresas y se contribuya, desde el diálogo, a la superación de los retos de diverso orden existentes, estimando que los Convenios Colectivos no deberán ser una pieza errática en los objetivos de convergencia europea ni servir como lugar de discusión de problemas cuya resolución se sitúa en otros ámbitos de decisión. Advierten que los empresarios han de ser conscientes de su papel como parte en la negociación colectiva, aceptando, de un lado, el desafío que significa la modificación del contenido de los Convenios Colectivos, en consonancia con los objetivos y demandas de mayor flexibilidad y de otro, actuando con la prudencia necesaria en materia de costes laborales, ya que es en esta variable en la que se concentra el mayor riesgo para alcanzar el objetivo de estabilizar la inflación en línea con los objetivos de convergencia.

En todo caso, los objetivos comunes de las partes negociadoras quedan definitivamente consensuados con la firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de abril de 1997.

2.3. Los criterios de los negociadores

Respecto a aquellas materias que habitualmente forman parte del articulado de los convenios colectivos, los criterios de las partes se manifestaban en los siguientes términos:

Vigencia de los convenios colectivos

Criterio empresarial: De un lado, la existencia de un marco económico de mayor estabilidad y de otro, la incorporación de cambios substanciales respecto al contenido del anterior convenio, en línea de modernizar las relaciones laborales, motivan que no deba existir ningún inconveniente para dotarle de mayor duración. Pero es preciso recomendar moderación en materia salarial cuando se decida otorgar una vigencia plurianual al Convenio Colectivo.

Criterio sindical: No establecen criterios unitarios generales.

Contratación

Criterio empresarial: No tiene sentido que los negociadores empresariales limiten en los convenios colectivos la utilización de modalidades contractuales previstas en las disposiciones legales, o incluso renuncien a ellas, ya que pueden contribuir a la necesaria flexibilidad.

Criterio sindical: Considerar necesario reforzar la actividad y competencias de las comisiones paritarias y crear comisiones de seguimiento en los sectores y en las empresas, que permitan un mayor control sobre los procesos de contratación, subcontratación, mantenimiento de empleo e igualdad de oportunidades; establecimiento de cláusulas de creación de empleo y de conversión de contratos temporales en indefinidos; definición de plantillas operativas necesarias en relación con la organización de la producción; definición de causas que originan la contratación temporal, a nivel sectorial estatal principalmente, preservando el principio de causalidad, especialmente en contratos de obra o servicio determinado o eventual por circunstancias de la producción, y otros referidos a la evitación de discriminaciones, ocupación de trabajadores con minusvalía, contratos formativos, a tiempo parcial y control de la subcontratación de ETTs.

Jornada de trabajo:

Criterio empresarial: Reducir la jornada es de todo punto desaconsejable, pues conduce inequívocamente a incrementar los costes, disminuir el crecimiento de la economía y deteriora la competitividad de las empresas, y, a su vez, repercute negativamente en el empleo, a pesar de algunos planteamientos en esta línea, de quienes defienden el llamado «reparto de empleo». La fijación de la jornada efectiva de trabajo en cómputo anual, así como su posible distribución irregular a lo largo del año es requisito imprescindible para obtener mayor flexibilidad y racionalización en la prestación de trabajo. Tal cómputo anual facilita el tratamiento de las horas extraordinarias en el convenio colectivo.

Criterio sindical: Reducción de la jornada laboral avanzando hacia las 35 horas o su equivalente en casos de jornada de cómputo anual, acompañada de drástica reducción de horas extraordinarias y relacionada con la creación de empleo, sin que ello suponga reducción salarial. Negociación de calendario laboral en los dos primeros meses de cada año, dotándole de valor de convenio colectivo y esta-

blecimiento de procedimientos de control sindical en la distribución e implantación irregular de la jornada. Posibles opciones a jornada reducida.

Clasificación profesional

Criterio empresarial: Es necesario sustituir las viejas categorías por grupos profesionales, principalmente a efectos de movilidad funcional.

Criterio sindical: Modernización desde el ámbito sectorial estatal de las estructuras de clasificación profesional, adaptándolas a las divisiones funcionales y a la definición de grupos profesionales, con participación sindical en todo el proceso, tanto a nivel de sector como de empresa. Para la determinación de la clasificación profesional individual deberán confluir factores de titulación, contenido general de la prestación y evaluación de aptitudes profesionales.

Estructura salarial:

Criterio empresarial: La mayor parte de los convenios colectivos recogen una estructura salarial en la que los salarios se encuentran concebidos como retribución por la mera permanencia en las correspondientes plantillas, lo que obliga a pactar otros salarios que incorporen conceptos asociados a la productividad de la empresa, por lo que sería conveniente afrontar un cambio en las actuales estructuras salariales, tendente a la reducción o supresión de complementos personales que se sitúan al margen de las vicisitudes que afectan a la carrera profesional del trabajador, implantando complementos productivos que retribuyan la adscripción a un puesto de trabajo. El plus de antigüedad es un concepto extraproductivo, cuya supresión es materia negociable que puede ser objeto de diversos tratamientos, desde la eliminación del concepto y su cuantía a la sustitución por otro de naturaleza, vinculado a otras contraprestaciones.

Criterio sindical: Es preciso consolidar en convenio estructuras salariales que garanticen la estabilidad salarial sobre la base de conceptos fijos e inequívocos, eliminando cualquier tipo de discriminación. Reconsideración de complementos o, en su defecto, inclusión de cláusulas de compensación. Los conceptos variables de los componentes salariales se vincularán a resultados controlables sindicalmente y en torno a objetivos en cuya definición se hubiera producido una efectiva participación sindical. En cuanto a la antigüedad, ha de intentarse establecer criterios homogéneos, en los casos de su nego-

ciación, que garanticen su consolidación como complemento específico no absorbible ni compensable y revalorizable de acuerdo con el incremento salarial pactado, cuando ya está generada, o mediante fórmulas compensatorias por considerar la antigüedad como un activo colectivo.

Condiciones económicas:

Criterio empresarial: Los negociadores empresariales han de tener como referencia básica los costes laborales, ya que esta variable es la que permitirá a las empresas defender su situación competitiva en el marco de la convergencia europea. Es decir, habrá de tener en cuenta el conjunto de costes directamente ligados al empleo, tanto los propiamente salariales como los de otra naturaleza, todos ellos decisivos a la hora de determinar el volumen y evolución del conjunto de gastos de personal en la contabilidad de las empresas. Para determinar el crecimiento final de los costes laborales unitarios, uno de los principales componentes es el incremento salarial nominal de los convenios colectivos, que deberá tener como referencia el promedio de los costes laborales en la Unión Europea (1,4%) más «deslizamientos» salariales y el resto de costes sociales, de forma tal que la cifra resultante permita a las empresas, al menos, mantener el grado de competitividad actual. Se desaconseja la inclusión de cláusulas de revisión salarial, ya que éstas vienen provocando un deslizamiento al alza del incremento salarial inicialmente pactado.

Criterio sindical: Teniendo en cuenta el bajo poder adquisitivo de los salarios en España, acentuado por las pérdidas sufridas en los últimos años en relación con los niveles de inflación, hacen necesario que para 1997 alcancemos incrementos salariales por encima del IPC previsto, de forma que suponga una clara recuperación del poder adquisitivo. En todo caso, será objetivo mínimo el mantenimiento del mismo.

Es imprescindible establecer cláusulas de revisión salarial con carácter retroactivo, que aseguren la recuperación de las diferencias resultantes entre el IPC previsto y el real.

Regulación en los convenios sectoriales de un salario mínimo, especialmente en aquellos sectores que tienen niveles salariales más bajos.

En caso de mejora de los niveles de productividad, los beneficios derivados deberán ir dirigidos preferentemente a la creación de empleo y a la formación profesional.

Cláusula de inaplicación salarial («descuelgue»)

Criterio empresarial: Forma parte del contenido mínimo de los convenios de ámbito superior a la empresa por imperativo del artículo 85.2 c del Estatuto de los Trabajadores, siendo, pues, responsabilidad de los negociadores la fijación de las condiciones y procedimiento para que pueda producirse la inaplicación del régimen salarial, debiendo ser los negociadores empresariales especialmente cuidadosos a la hora de valorar las circunstancias que hayan de acordarse.

Criterio sindical: Coincide en su valoración como materia de contenido mínimo de los convenios, por lo que habrá de introducirse en todos los de ámbito superior a la empresa para evitar la inaplicación incontrolada y sin negociación. Deberá afectar exclusivamente al incremento salarial y establecerá los mecanismos para su recuperación, debiendo, en todo caso, incidir en la estabilidad en el empleo.

Salud laboral:

Criterio empresarial: La actual normativa (Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo existentes y previstas) es lo suficientemente compleja y costosa desde el punto de vista económico, como para incluir nuevas cuestiones en los convenios colectivos.

Criterio sindical: Constitución de Comité de Seguridad y Salud, paritario y de ámbito sectorial, para el seguimiento de la aplicación de la Ley en el sector, y Servicio de Prevención en empresas de más de 250 trabajadores o especiales riesgos. Creación de planes de prevención y reinserción.

Mediación y Arbitraje

Ambas partes hacen referencia al ASEC y al previsto funcionamiento del SIMA en 1997, considerando las Organizaciones Sindicales que sigue siendo necesario incluir en el articulado de los convenios cláusulas de adhesión al ASEC en aquellos sectores que no la hayan realizado anteriormente.

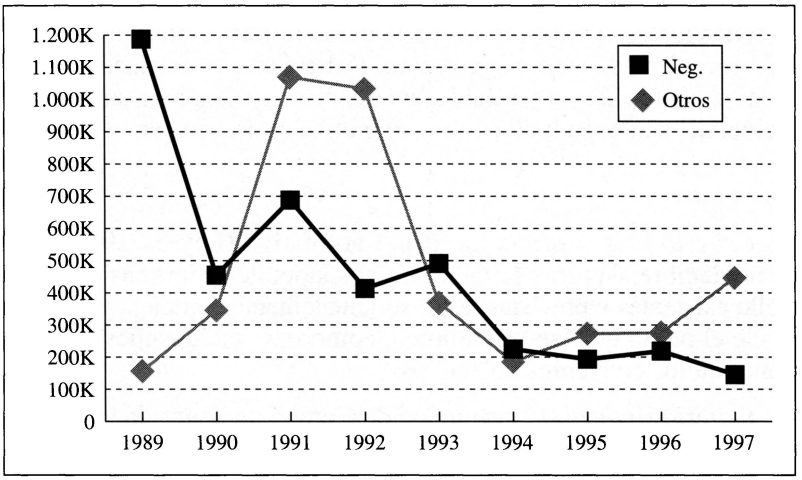
2.4. Escasa conflictividad negocial

No existe uniforme proporcionalidad de los datos correspondientes a participación en huelgas, tanto referidos a número de tra-

bajadores como a jornadas perdidas, motivadas por el proceso de negociación colectiva respecto al resto de causas. En el cuadro n.º 1, se compara el número de trabajadores participantes en huelgas durante los últimos 9 años por causas distintas a la negociación colectiva y las derivadas de ésta, observándose la considerable oscilación en uno y otro sentido en los distintos años, sin perjuicio de que la conflictividad por causa de la negociación colectiva es manifiestamente descendente en el periodo comparado.

Cuadro n.º 1

Número de participantes en huelgas según causa



Nota: K = 1.000

	1989	*1990*	*1991*	*1992*	*1993*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
neg. col.	1.187.550	454.929	687.456	413.132	490.980	224.496	193.232	218.340	145.320
otras	156.579	345.391	1.069.522	1.033.250	368.450	184.711	272.857	275.434	446.580

3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 1997

3.1. Identificación cuantitativa de la negociación

Se ofrece a continuación una panorámica actual de la Negociación Colectiva mediante el análisis de datos estadísticos que elabora

y publica la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que constituyen la fuente de todos los cuadros que, salvo referencia expresa a alguna otra, figuran posteriormente. Se ha acudido también a otros datos recabados del Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y deducidos, por elaboración propia, de la publicación en los Boletines Oficiales territorialmente correspondientes de los diversos convenios colectivos.

Cabe advertir que, respecto a la estructura de la negociación colectiva, este Informe del año 1997 mantiene, en líneas generales, la misma sistemática de informes precedentes.

3.1.1. *Antecedentes y evolución*

A continuación se hace un análisis comparativo del volumen general de negociación, referido al número de convenios y número de empresas y trabajadores afectados, incluidos pactos de eficacia limitada —según puntualización que se hace en nota explicativa de la publicación de los datos de la citada Subdirección General de Estadística—, dentro de los referidos años naturales según su evolución en los últimos 10 años, en el siguiente

Cuadro n.º 2

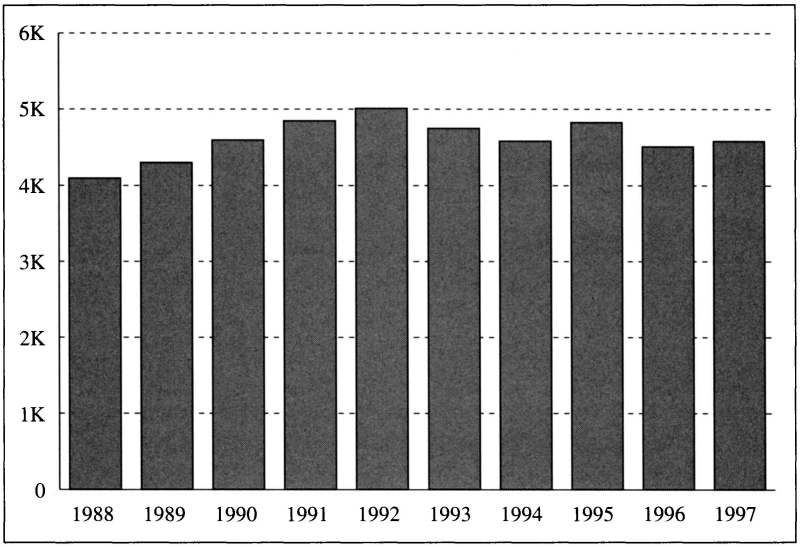
Convenios, empresas y trabajadores afectados (1988-1997)

	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*
1988	4.096	958.331	6.864.738
1989	4.302	982.651	6.993.751
1990	4.595	1.037.906	7.623.867
1991	4.848	1.006.167	7.821.850
1992	5.010	1.055.084	7.921.935
1993	4.749	1.048.193	7.737.138
1994	4.581	970.714	7.502.120
1995	4.827	975.070	7.605.073
1996	4.510	915.700	7.309.800
1997	4.582	952.533	7.863.333

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos.
Nota: Los datos de 1997 son aún provisionales (obtenidos en mayo 1998).

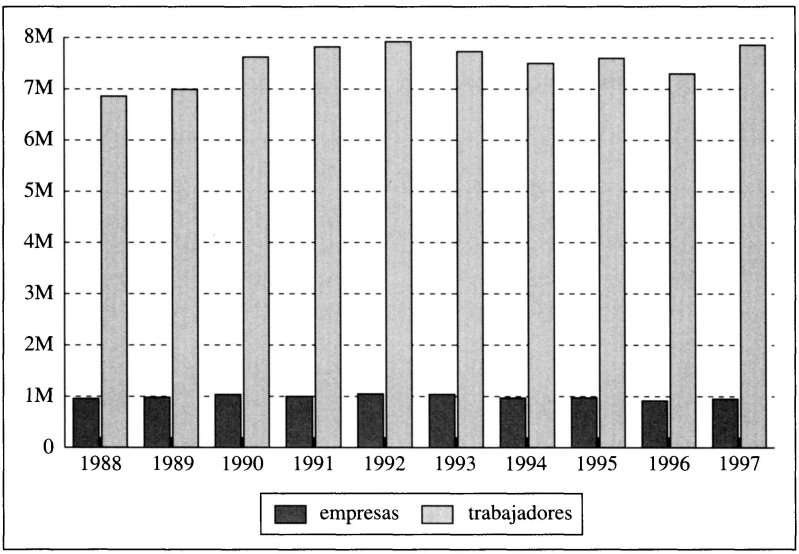
Representación gráfica de la evolución 1988-1997

NÚMERO DE CONVENIOS



Nota: K = 1.000.

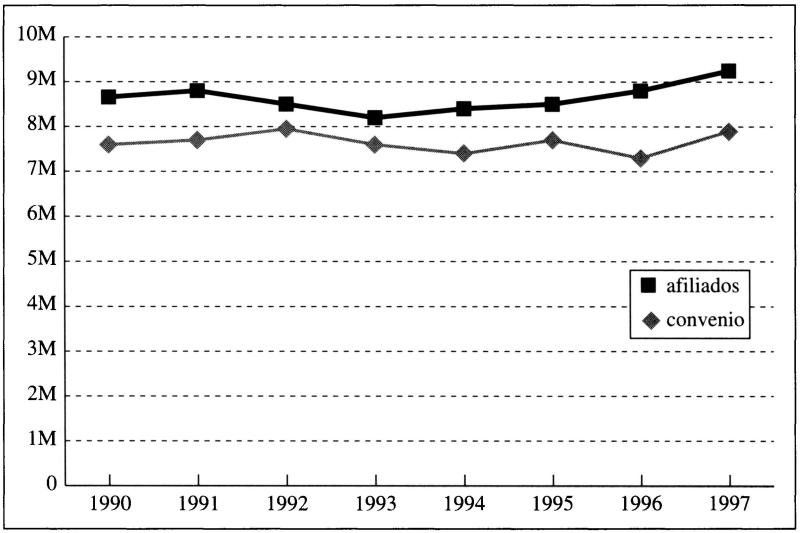
NÚMERO DE EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS



Nota: M = 1.000.000.

Los datos históricos anteriores ponen de manifiesto que durante los primeros años del período analizado se produjo una tendencia al alza del número de convenios negociados y de las empresas y trabajadores afectados, que se rompe en 1993, a partir del cual hay algunas oscilaciones al alza o baja según los parámetros considerados. Estas oscilaciones, que no son exactamente equivalentes en los tres conceptos comparados (número, empresas y trabajadores) no son muy importantes en su aspecto cuantitativo, ni en términos absolutos ni porcentuales, dadas las elevadas magnitudes numéricas que se desarrollan; ello indica que el ritmo de negociación colectiva permanece ya muy estabilizado en su volumen numérico general; pues tales oscilaciones se manifiestan evidentemente coyunturales en función de los ámbitos personales de los convenios que corresponde renovar o establecer en el período del cómputo. Ratifica esta conclusión, la comparación entre los datos numéricos de negociación colectiva con los correspondientes a encuestas de coyuntura laboral o afiliación a la Seguridad Social. Se observa que en 1997 se han registrado, entre nueva negociación y revisiones, 4.582 convenios colectivos que afectan a 7.863.333 trabajadores, según datos numéricos que aún son provisionales; pero si tenemos en cuenta que en 1992 la cobertura ya alcanzó a 7.921.935 trabajadores, aun cuando los datos numéricos referidos a la negociación colectiva sean estimativos y no precisos, si además se tienen en cuenta los convenios vigentes no registrados en el periodo de cómputo, por encontrarse en prórroga automática al no haber sido denunciados a su vencimiento, nos resultaría una cifra de cobertura de negociación colectiva bastante próxima al número de trabajadores por cuenta ajena afiliados y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social el 31 de diciembre de 1997, de 9.255.280, teniendo en cuenta que en éstos se computan los funcionarios acogidos al Régimen General que no tienen relación laboral y, por tanto, no están afectados por la negociación colectiva (sin cuantificar estadísticamente) y los trabajadores de afiliación duplicada por pluriempleo (que algunos estudios estiman en torno a unos 200.000 en la actualidad).

Tal notoria aproximación de la cobertura convencional al total de efectivos asalariados viene siendo similar en los últimos años, con un claro paralelismo entre el censo afectado por la negociación colectiva y el número de trabajadores afiliados y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social, como se refleja en el gráfico y cuadro de la página siguiente.



Nota: M = 1.000.000.

Trabajadores afiliados y en alta al régimen general

1990	*1991*	*1992*	*1993*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
8.657.864	8.803.033	8.547.876	8.269.435	8.414.760	8.587.534	8.805.254	9.255.280

También viene creando vacíos de cobertura la reconversión de trabajadores a nuevas actividades o profesiones todavía no reguladas convencionalmente; trabajadores que pueden figurar incluidos en estadísticas según su anterior actividad.

3.2. Ámbitos de aplicación

3.2.1. *Ámbitos temporal y organizativo*

Según se puede apreciar en el cuadro n.º 3, el número de los convenios con efectos económicos iniciados en el año 1997, firmados con vigencia de un año es virtualmente igual a los establecidos con vigencia superior al año (plurianuales), siendo aquellos 1.203, que afectan a 1.555.073 trabajadores, y los de mayor duración 1.363 para 2.599.698 trabajadores.

Dada la gran cantidad de trabajadores afectados por los convenios de mayor duración, para igual número de convenios, ha de

Cuadro n.º 3

Convenios, empresas y trabajadores afectados. Ámbito temporal y organizativo

	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*
TOTAL CONVENIOS	**4.582**	**952.533**	**7.863.333**
Vigencia de un año	1.203	236.662	1.555.073
Vigencia sup. al año	1.363	281.202	2.599.698
Revisados	2.016	434.669	3.708.562
CONVENIOS DE EMPRESA	**3.313**	**3.313**	**856.164**
Vigencia de un año	817	817	136.187
Vigencia sup. al año	974	974	265.523
Revisados	1.522	1.522	454.454
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	**1.269**	**1.269**	**7.007.169**
Vigencia de un año	386	386	1.418.886
Vigencia sup. al año	389	389	2.334.175
Revisados	494	494	3.254.108

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estadística de Convenios Colectivos.

deducirse que los convenios plurianuales se han firmado en sectores y empresas de mayor colectivo laboral. Cambia considerablemente el dato respecto al año anterior, en que los convenios anuales fueron más numerosos que los plurianuales. No obstante, se produce en este período un considerable incremento en el número de revisiones, que llegan a ser de 2.016 frente a las 1.584 de 1996 y, consecuentemente, con un número considerablemente superior de trabajadores afectados por revisiones en este ejercicio.

3.2.2. *Ámbito territorial y organizativo*

Esta clasificación territorial se refleja en el cuadro n.º 4 de la página siguiente.

Del análisis del cuadro n.º 4 se deducen conclusiones interesantes. De una parte, destaca la importancia de la negociación colectiva de ámbito provincial, no ya por el número de convenios colectivos de tal ámbito, sino, principalmente (y de ahí su efectiva preponderancia), por el número de empresas y trabajadores afectados, apro-

Cuadro n.º 4

Ámbito territorial y organizativo (entre los de «otros ámbitos» se cuentan los llamados de «Grupo de Empresa»)

Ámbito territorial	*Ámbito organizativo*	*Convenios*	*Eempresas*	*Trabajadores*
	EMPRESA	2.874	2.874	856.164
PROVINCIAL	OTRO AMB.	1.139	715.206	4.107.824
	TOTAL	4.013	718.080	4.963.988
	EMPRESA	107	107	70.289
AUTONÓMICO	OTRO AMB.	42	48.630	466.899
	TOTAL	149	48.737	537.188
TOTAL COMUNIDAD		**4.162**	**766.817**	**5.501.176**
INTER	EMPRESA	332	332	343.798
AUTONÓMICO	OTRO AMB.	16	635	19.909
+ESTATAL	SECTOR	72	184.749	2.412.547
TOTAL INTERAUTONÓMICO		**420**	**185.716**	**2.771.152**
TOTALES GENERALES		**4.582**	**952.533**	**7.863.333**

ximadamente el 75% y el 60%, respectivamente del total. Siguen en importancia numérica, por los trabajadores afectados, los convenios sectoriales de ámbito estatal, con más de dos millones de trabajadores afectados. Es de señalar que los convenios de empresas que tienen ámbito estatal se contabilizan con los interautonómicos.

Se destaca la contabilización de los colectivos de las mayores empresas en el resultado estadístico de este ámbito estatal, dada la importancia numérica que alcanza, pues el promedio de trabajadores por empresa en tal ámbito es de 13 frente a los 5,6 del promedio provincial sectorial. En este mismo parágrafo cabe señalar que las empresas con convenio colectivo propio, en cómputo global, tienen un promedio de 300 trabajadores, muy considerablemente inferior al de las empresas de ámbito interautonómico, que llegan a un promedio de plantilla algo superior al de 1.200 trabajadores.

Los datos que figuran en el cuadro n.º 5 son suficientemente significativos para conocer la participación de cada Comunidad Autónoma y provincia en la negociación colectiva así como el grado de incidencia que tienen los convenios de ámbito superior en las propias Comunidades.

Cuadro n.º 5

Convenios, empresas y trabajadores afectados por comunidades autónomas y provincias

Comunidades Autónomas y Provincias	*Total convenios*		
	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*
TOTAL NACIONAL	**4.582**	**952.633**	**7.863.333**
ANDALUCÍA	**620**	**163.449**	**1.002.629**
Almería	53	6.107	67.568
Cádiz	110	18.529	134.901
Córdoba	53	24.409	105.460
Granada	58	8.652	48.167
Huelva	52	5.484	86.060
Jaén	45	42.284	137.574
Málaga	105	19.486	171.066
Sevilla	113	38.418	220.000
Autonómicos	31	80	31.833
ARAGÓN	**179**	**13.348**	**162.619**
Huesca	27	2.109	10.837
Teruel	20	1.381	14.230
Zaragoza	127	9.766	132.388
Autonómico	5	92	5.164
ASTURIAS	**111**	**15.808**	**117.237**
Asturias	111	15.808	117.237
BALEARES	**86**	**23.454**	**144.612**
Baleares	86	23.454	144.612
CANARIAS	**204**	**30.465**	**214.934**
Las Palmas	95	15.994	113.222
S. C. Tenerife	96	14.458	99.118
Autonómico	13	13	2.594

Cuadro n.º 5 (Cont.)

Convenios, empresas y trabajadores afectados por comunidades autónomas y provincias

Comunidades Autónomas y Provincias	*Total convenios*		
	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*
CANTABRIA	**116**	**8.804**	**58.341**
Cantabria	116	8.804	58.341
CAST.-LA MANCHA	**187**	**27.168**	**170.668**
Albacete	34	5.808	47.943
Ciudad Real	43	7.164	56.031
Cuenca	24	1.433	9.699
Guadalajara	46	1.073	9.505
Toledo	34	11.565	40.508
Autonómicos	6	125	6.982
CASTILLA Y LEÓN	**385**	**49.611**	**227.545**
Avila	22	1.837	13.990
Burgos	74	10.460	37.798
León	57	10.333	32.835
Palencia	42	3.075	12.759
Salamanca	38	7.630	26.934
Segovia	31	3.832	13.530
Soria	16	1.538	8.621
Valladolid	66	7.990	50.334
Zamora	33	2.578	17.342
Autonómicos	6	338	13.402
CATALUÑA	**529**	**136.926**	**1.032.685**
Barcelona	339	64.664	514.059
Gerona	52	11.687	62.615
Lérida	33	9.335	31.506
Tarragona	61	6.280	42.540
Autonómicos	44	44.960	381.965
C. VALENCIANA	**360**	**62.301**	**516.250**
Alicante	117	20.261	126.558
Castellón	55	10.658	49.797
Valencia	177	29.180	266.704
Autonómicos	11	2.202	73.191

Cuadro n.º 5 (Cont.)

Convenios, empresas y trabajadores afectados por comunidades autónomas y provincias

Comunidades Autónomas y Provincias	*Total convenios*		
	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*
EXTREMADURA	**70**	**44.392**	**109.482**
Badajoz	35	37.519	74.545
Cáceres	32	6.862	34.365
Autonómicos	3	11	572
GALICIA	**308**	**36.271**	**197.146**
La Coruña	86	8.589	61.843
Lugo	43	4.748	26.376
Orense	32	1.754	13.188
Pontevedra	128	21.074	88.962
Autonómicos	19	106	6.777
MADRID	**364**	**86.627**	**630.970**
Madrid	364	86.627	630.970
MURCIA	**96**	**17.515**	**149.150**
Murcia	96	17.515	149.150
NAVARRA	**94**	**12.181**	**87.494**
Navarra	94	12.181	87.494
PAÍS VASCO	**371**	**32.108**	**226.919**
Álava	97	4.203	26.552
Guipúzcoa	87	16.358	96.828
Vizcaya	176	10.737	88.841
Autonómicos	11	810	14.698
RIOJA (LA)	**48**	**4.940**	**17.188**
Rioja (La)	48	4.940	17.188
CEUTA Y MELILLA	**34**	**1.449**	**11.210**
INTERAUTONÓMICOS	**420**	**185.716**	**2.776.254**

Cuadro n.º 6

Número de convenios de empresa y otros ámbitos por comunidad autónoma. Promedio de empresas y trabajadores por convenio y promedio general de trabajadores por empresa

Comunidad Autónoma	*Convenios de empresa*		*Convenios de otros ámbitos*			*Trabajadores por empresa*
	N.º	*Promedio trabajadores*	*N.º*	*Promedio empresas*	*Promedio trabajadores*	*Promedio general*
Andalucía	450	179	170	958	5.422	6,13
Aragón	125	272	54	244	2.379	12,18
Asturias	81	401	30	524	2.822	7,45
Baleares	65	113	21	1.113	6.533	6,16
Canarías	171	111	33	918	5.935	7,09
Cantabria	85	116	31	281	1.562	6,69
Castilla-La Mancha	113	128	74	365	2.110	6,3
Castilla y León	233	129	152	324	1.298	4,6
Cataluña	409	194	120	1.137	7.943	7,56
C. Valenciana	234	114	126	492	3.884	8,31
Extremadura	39	79	31	1.430	3.432	2,46
Galicia	214	139	94	383	1.780	5,46
Madrid	313	253	51	1.692	10.814	7,28
Murcia	55	76	41	425	3.535	8,51
Navarra	65	240	29	417	2.476	7,18
País Vasco	279	144	92	345	2.028	7,12
La Rioja	29	141	19	258	1.214	5,53
Ceuta y Melilla	21	49	13	109	783	7,85
Interautonómicos	332	1.035	88	2.106	27.641	14,92
TOTALES	**3.313**	**259**	**1.269**	**748**	**5.521**	**7,3**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

De los anteriores Cuadros 5 y 6 se deduce que las Comunidades Autónomas con mayor número de convenios son, por este orden:

Andalucía, con 620; Cataluña, con 529; Castilla-León, con 385; País Vasco, con 371; Madrid, con 364; y Comunidad Valenciana, con 360.

En cuanto al número de empresas afectadas por la negociación colectiva en 1997, los primeros lugares corresponden a las Comunidades Autónomas de Andalucía (163.449), Cataluña (136.926), Madrid (86.627) y Comunidad Valenciana (62.301).

Ateniéndonos al número de trabajadores afectados, en primer lugar se encuentra Cataluña, con 1.032.685, seguida de Andalucía, con 1.002.629, Madrid, con 630.970 y Comunidad Valenciana, con 516.250.

Junto a estos datos, para tener una idea más precisa de las características de los convenios de cada Comunidad Autónoma es interesante considerar el número medio de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de cada convenio negociado (cuadro n.º 6).

Los convenios más amplios, atendiendo al número de empresas incluidas en su campo de aplicación, corresponden a la Comunidad Autónoma de Extremadura, con un promedio de 1.430 empresas por convenio sectorial, seguida de las correspondientes a Madrid, Baleares, Canarias y Cataluña. Por el contrario, los convenios que afectan a un número menor de empresas en 1997 son los pactados en Ceuta y Melilla, Cantabria y Aragón.

Si se atiende al promedio de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios, Madrid ocupa el primer lugar, con 10.814 trabajadores de promedio por Convenio Colectivo, seguida de Cataluña, con 7.943, Baleares, con 6.533, y Canarias, con 5.935. Por el contrario, el menor número de trabajadores afectados corresponde a Ceuta y Melilla, seguidas de La Rioja, Castilla-León, Cantabria y Galicia.

La comunidad con mayor promedio de trabajadores por empresa de las incluidas en ámbito de negociación colectiva es Aragón, con una media de 12,18 trabajadores por empresa, seguida de Murcia, C. Valenciana, Ceuta y Melilla y Cataluña.

Por provincias se sitúa en primer lugar en los tres parámetros Madrid, con 364 Convenios establecidos, que afectan a 86.627 empresas y 630.970 trabajadores; siguen Barcelona (339 convenios; 64.664 empresas y 514.059 trabajadores), Valencia (177 convenios, 29.180 empresas y 266.704 trabajadores) y Vizcaya (176 convenios, 10.737 empresas y 88.841 trabajadores).

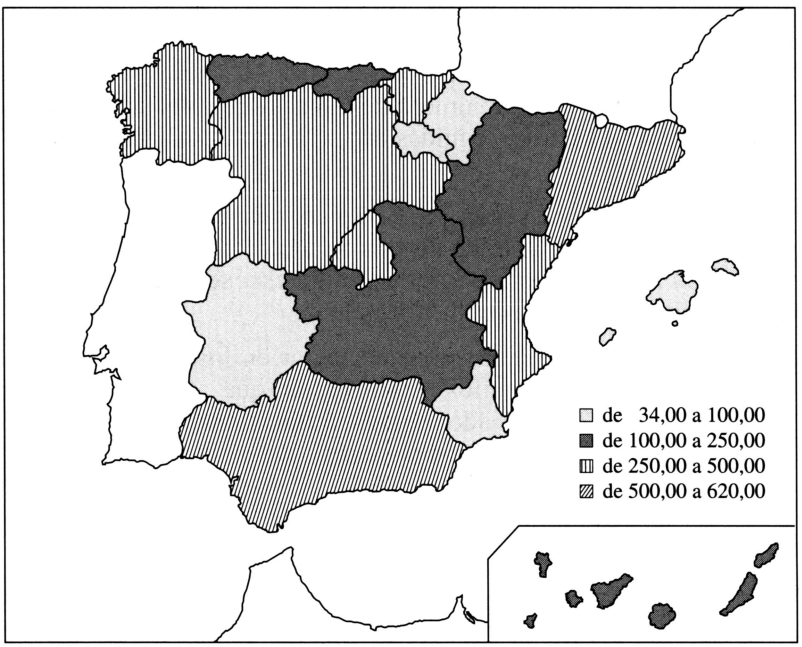
En todo caso, debe tenerse en cuenta que, en ocasiones, los resultados obtenidos pueden quedar distorsionados por la existencia de convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación difiere notablemen-

te, por exceso o por defecto, del tamaño medio de los convenios negociados en cada Comunidad Autónoma. Esto sucede, por ejemplo, con la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la que el gran ámbito de aplicación del convenio de trabajo del campo (agropecuario) de Badajoz la sitúa en primer lugar respecto al promedio de empresas por convenio colectivo.

Se destaca la magnitud media de las plantillas de las empresas comprendidas en la Negociación Colectiva. Las plantillas medias de las empresas con convenio colectivo propio, de ámbito provincial o de Comunidad Autónoma, oscilan entre 49 en Ceuta y Melilla y 401 en Asturias; de 76 en Murcia y 79 en Extremadura a 272 en Aragón, 253 en Madrid y 240 en Navarra. La media de las empresas de ámbito superior a una Comunidad es de 1.035, lo que indica la superior importancia de estos convenios. La media estatal es de 259 trabajadores por empresa de convenio propio.

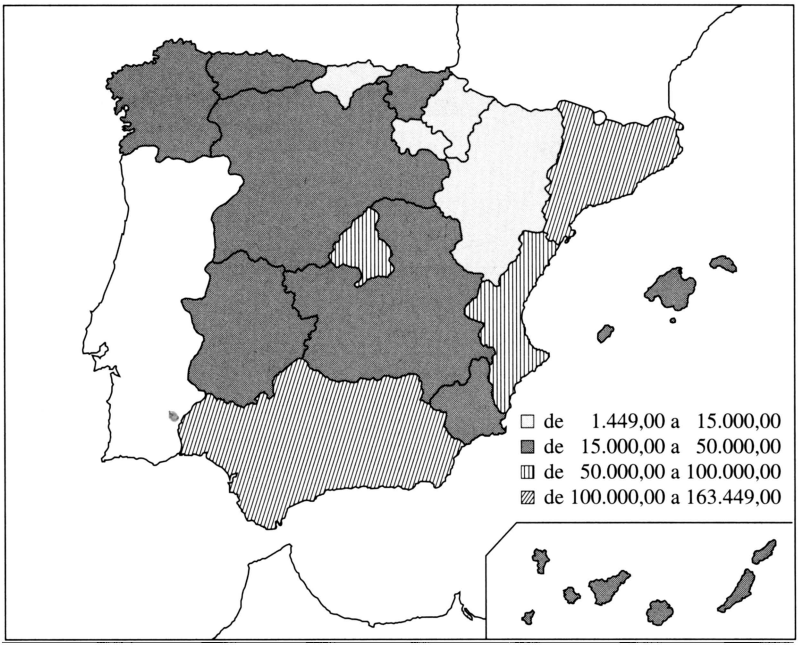
Es de señalar que el promedio de trabajador por empresa comprendida en ámbito interautonómico es de 14,92 trabajadores, siendo la media estatal de 7,3 trabajadores por empresa cubierta por convenio colectivo.

NÚMERO DE CONVENIOS POR CC.AA.



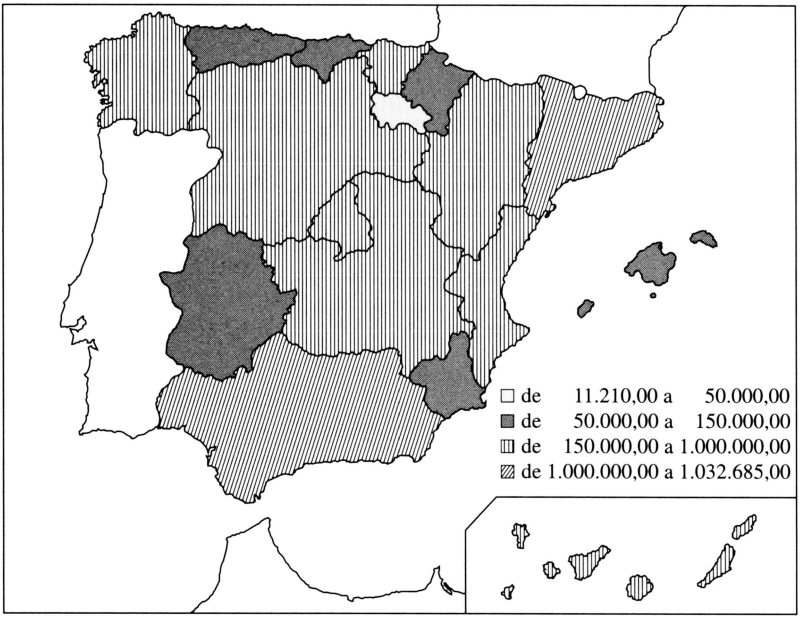
Andalucía	620	C. Valenciana	360
Aragón	179	Extremadura	70
Asturias	111	Galicia	308
Baleares	86	Madrid	364
Canarías	204	Murcia	96
Cantabria	116	Navarra	94
Castilla-La Mancha	187	País Vasco	371
Castilla y León	385	La Rioja	48
Cataluña	529	Ceuta y Melilla	34

EMPRESAS AFECTADAS POR CC.AA.



Andalucía	163.449	C. Valenciana	62.301
Aragón	13.348	Extremadura	44.392
Asturias	15.808	Galicia	36.271
Baleares	23.454	Madrid	86.627
Canarías	30.465	Murcia	17.515
Cantabria	8.804	Navarra	12.181
Castilla-La Mancha	27.166	País Vasco	32.108
Castilla y León	49.611	La Rioja	4.940
Cataluña	136.926	Ceuta y Melilla	1.449

TRABAJADORES AFECTADOS POR CC.AA.



Andalucía	1.002.629	C. Valenciana	516.250
Aragón	162.619	Extremadura	109.482
Asturias	117.237	Galicia	197.146
Baleares	144.612	Madrid	630.970
Canarías	214.934	Murcia	149.150
Cantabria	58.341	Navarra	87.494
Castilla-La Mancha	170.668	País Vasco	226.919
Castilla y León	227.545	La Rioja	17.188
Cataluña	1.032.685	Ceuta y Melilla	11.210

3.2.3. *Ámbito funcional*

La negociación colectiva sectorial.
— Datos por sectores.

Cuadro n.º 7

Año 1997

	Agrario	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*	*Total*
Número	76	1.833	64	2.609	4.582
Trabajadores	708.674	2.656.248	737.887	3.760.527	7.863.333

Cuadro n.º 8

Año 1991

	Agrario	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*	*Total*
Número	98	2.129	79	2.542	4.698
Trabajadores	737.336	2.901.103	888.846	3.291.565	7.821.850

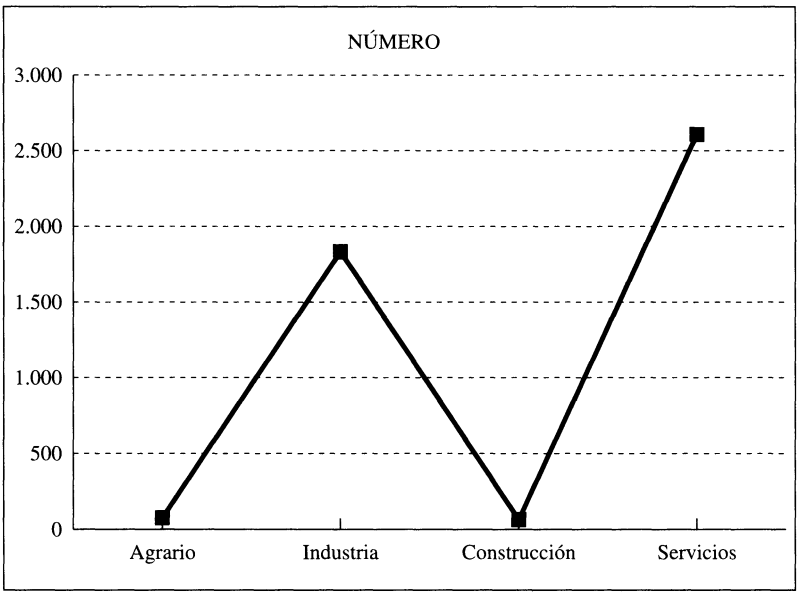
Cuadro n.º 9

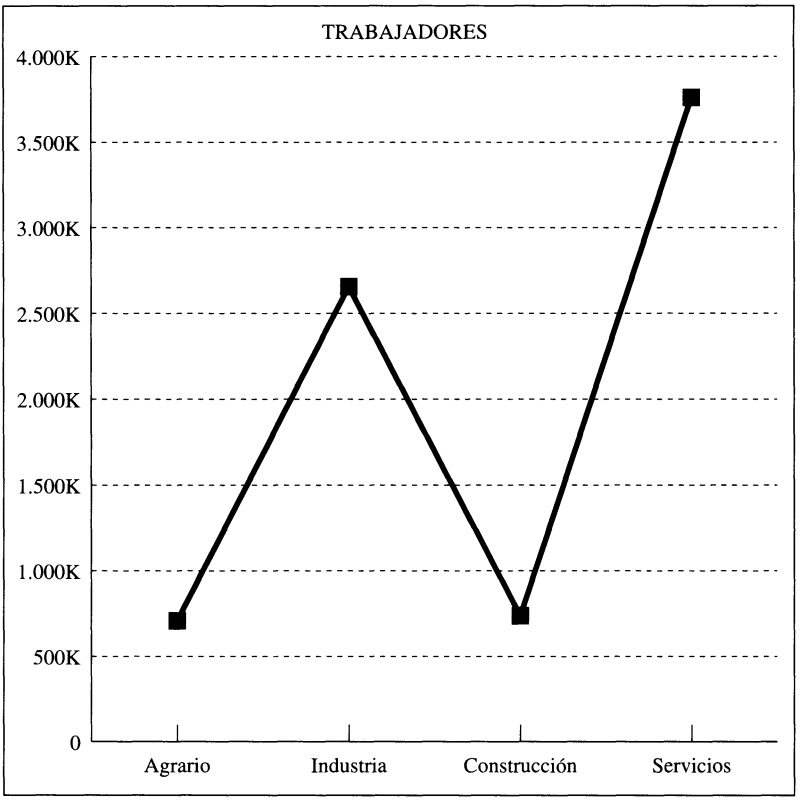
Año 1987

	Agrario	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*	*Total*
Número	71	1.905	74	2.062	4.112
Trabajadores	662.036	2.804.618	574.080	2.826.944	6.867.678

NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR ÁMBITOS FUNCIONALES DE SECTORES

Año 1997





NOTA: K = 1.000.

Estos datos reafirman las características de nuestra negociación colectiva por sectores económicos, puestas ya de manifiesto en los anteriores informes sobre negociación colectiva, con las ligeras modificaciones que tienen lugar de un ejercicio a otro, de carácter cuantitativo, en función de las diversas magnitudes de las plantillas afectadas por razones puramente cronológicas, de vencimientos de vigencias y no estructurales de movilidad de personal.

a) El número de convenios negociados en los sectores agrario (76) y construcción (64) es pequeño, afectando a un número de trabajadores muy próximo, aunque inversamente proporcional al número (708.674 y 737.887, respectivamente). En cuanto al número de trabajadores afectados, se mantiene la posición del año anterior al volver a superar el sector de la construcción al agrario.

b) Los sectores industria y servicios aportan el mayor número de convenios, disminuyendo algo la diferencia del número del sector servicios (2.609) con respecto a los de sector industria (1.833). Por el contrario, aumenta considerablemente la diferencia en cuanto al número de trabajadores afectados, alcanzando el sector servicios casi el 50% del total de trabajadores frente a un 35% aproximado de la industria, no llegando al 10% del total los trabajadores de los sectores agrario y de la construcción.

3.2.3.1. Distribución por secciones de actividad

Descendiendo al nivel de las dieciséis secciones de actividad económica descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993, (CNAE 1993) el resultado de la negociación colectiva durante el año 1997, fue el siguiente:

Cuadro n.º 10

Convenios, empresas y trabajadores afectados por secciones de actividad

Secciones de actividad	*Ámbito organizativo*	*Convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*
0 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	EMPRESA	27	27	1.310
	OTROS	39	143.559	701.477
	TOTAL	66	143.586	702.787
1 Pesca	EMPRESA	5	5	315
	OTROS	5	231	5.572
	TOTAL	10	236	5.887
2 Industrias extractivas	EMPRESA	62	62	22.686
	OTROS	12	677	13.347
	TOTAL	74	689	36.033
3 Industria manufacturera	EMPRESA	1.200	1.200	344.946
	OTROS	434	224.534	2.241.665
	TOTAL	1.634	225.734	2.586.611
4 Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	EMPRESA	110	110	29.736
	OTROS	15	545	3.868
	TOTAL	125	650	33.604

Cuadro n.º 10 (Cont.)

Convenios, empresas y trabajadores afectados por secciones de actividad

Secciones de actividad	*Ámbito organizativo*	*Convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*
5 Construcción	EMPRESA	15	15	4.364
	OTROS	49	66.379	733.520
	TOTAL	64	66.394	737.884
6 Comercio. Reparac. vehículos motor y artic. personales	EMPRESA	318	318	79.384
	OTROS	289	240.348	1.096.940
	TOTAL	607	240.666	1.176.324
7 Hostelería	EMPRESA	104	104	17.486
	OTROS	47	151.813	537.600
	TOTAL	151	151.917	555.086
8 Transporte almacenamiento y comunicaciones	EMPRESA	293	293	112.835
	OTROS	126	26.271	131.613
	TOTAL	419	26.564	244.448
9 Intermediación financiera	EMPRESA	41	41	26.022
	OTROS	11	1.108	288.248
	TOTAL	52	1.119	314.270
10 Activ. inmobiliarias de alquiler. serv. empresariales	EMPRESA	186	186	21.429
	OTROS	90	29.456	667.092
	TOTAL	276	29.642	688.521
11 Admon. pública. def. y S.S. Organ. extraterritoriales	EMPRESA	313	313	112.725
	OTROS	2	7	1.555
	TOTAL	315	320	114.280
12 Educación	EMPRESA	35	35	3.885
	OTROS	21	24.306	257.471
	TOTAL	56	24.341	261.356
13 Act. sanitarias veterinarias y serv. sociales	EMPRESA	96	96	24.782
	OTROS	35	6.876	158.272
	TOTAL	131	6.972	183.054
14 Otras activ. soc. serv. a la comunidad serv. personales	EMPRESA	504	504	53.921
	OTROS	90	22.720	135.330
	TOTAL	594	23.224	189.251

Cuadro n.º 10 (Cont.)

Convenios, empresas y trabajadores afectados por secciones de actividad

Secciones de actividad	*Ámbito organizativo*	*Convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*
15	EMPRESA	4	4	338
Hogares que emplean	OTROS	4	10.475	33.599
personal doméstico	TOTAL	8	10.479	33.937
	EMPRESA	3.313	3.313	856.164
TOTAL NACIONAL	OTROS	1.269	949.220	7.007.169
	TOTAL	4.582	952.533	7.863.333

Cuadro n.º 11

Convenios, empresas y trabajadores afectados por secciones de actividad y ámbito territorial

Secciones de actividad	*Ámbito territorial*	*Convenios*	*Trabajadores*
0	COMUNID.	64	695.177
Agricultura, ganadería	INTERAUT.	2	7.610
caza y silvicultura	TOTAL	66	702.787
1	COMUNID.	8	1.902
Pesca	INTERAUT.	2	3.985
	TOTAL	10	5.887
2	COMUNID.	69	34.993
Industrias extractivas	INTERAUT.	5	1.040
	TOTAL	74	36.033
3	COMUNID.	1.469	1.300.080
Industria manufacturera	INTERAUT.	165	1.286.531
	TOTAL	1.634	2.586.611
4 Producción y	COMUNID.	112	16.576
distribución energía	INTERAUT.	13	17.028
eléctrica, gas y agua	TOTAL	125	33.604
5	COMUNID.	59	734.465
Construcción	INTERAUT.	5	3.419
	TOTAL	64	737.884

Cuadro n.º 11 (Cont.)

Convenios, empresas y trabajadores afectados por secciones de actividad y ámbito territorial

Secciones de actividad	*Ámbito territorial*	*Convenios*	*Trabajadores*
6 Comercio Reparac.	COMUNID.	526	788.958
vehículos y motor	INTERAUT.	81	387.366
artic. personales	TOTAL	607	1.176.324
7	COMUNID.	147	548.189
Hostelería	INTERAUT	4	6.897
	TOTAL	151	555.086
8 Transporte,	COMUNID.	382	158.981
almacenamiento	INTERAUT.	37	85.467
y comunicaciones	TOTAL	419	244.448
9	COMUNID.	20	5.349
Intermediación	INTERAUT.	32	308.921
financiera	TOTAL	52	314.270
10 Activ. inmobilarías	COMUNID.	244	399.014
y de alquiler. serv.	INTERAUT.	32	289.507
empresariales	TOTAL	276	688.521
11 Admon. pública.	COMUNID.	313	110.706
def. y S.S. Organ.	INTERUAT.	2	3.574
extraterritoriales	TOTAL	315	114.280
12	COMUNID.	44	56.935
Educación	INTERAUT.	12	204.421
	TOTAL	56	261.356
13 Activ. sanitarias	COMUNID.	125	85.700
y veterinarias.	INTERAUT.	6	97.354
Serv. sociales	TOTAL	131	183.054
14 Otras activ. soc.	COMUNID.	572	116.117
serv. comunidad	INTERAUT.	22	73.134
serv. personales	TOTAL	594	189.251
15	COMUNID.	8	33.937
Hogares que emplean	INTERAUT.	0	0
personal doméstico	TOTAL	8	33.937
	COMUNID.	4.162	5.087.079
TOTAL NACIONAL	INTERAUT	420	2.776.254
	TOTAL	4.582	7.863.333

Distribución general por sectores, secciones y ramas de actividad, según ámbitos territorial y organizativo

Dentro del análisis del ámbito funcional de la estructura de la negociación colectiva del año 1997, es interesante conocer cuál ha sido el resultado de la negociación colectiva en las 44 *ramas* de actividad que, a efectos estadísticos, utiliza la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales mediante agrupación de algunas ramas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE 1993) que, a su vez, son el resultado de desagregar los cuatro *sectores* la de producción y las dieciséis *secciones* de actividad económica a las que se han hecho referencia con anterioridad, resultados que se reflejan minuciosamente en los listados que distribuye la propia Subdirección General de Estadística, que se recogen en los cuadros n.os 12 y 13.

De la observación de los siguientes cuadros se deduce que, según los datos estadísticos a nivel de *sección de actividad*, destaca considerablemente por su importancia la *industria manufacturera*, con 1.634 Convenios Colectivos que afectan a 2.225.734 trabajadores, lo que supone el 35,66% del número total de Convenios Colectivos y el 28,31% del número total de trabajadores afectados por el total de la negociación colectiva. Dentro del *sector industria* supone el 89,14% de los Convenios establecidos y el 86,76% de los trabajadores afectados. Por secciones de actividad sigue en importancia numérica la *actividad de comercio y reparación de vehículos*, con 607 Convenios Colectivos que afectan a 1.176.324 trabajadores, lo que supone el 13,25% del número total de Convenios y el 23,27% dentro del Sector Servicios. Los trabajadores afectados suponen el 14,96% del total de la negociación colectiva y el 31,28% de los del Sector Servicios. Pasa a tercer lugar la *actividad de servicios a la comunidad y personales*, del *sector servicios*, con 594 Convenios que afectan a 189.251 trabajadores (solo el 5,03 % de los trabajadores del sector y el 2,41% del total).

Cuadro n.º 12

N.º de convenios, empresas y trabajadores afectados por sectores ámbito organizativo

Actividad	*Agraria*			*Industria*			*Construcción*			*Servicios*		
Ámbito	*N.º*	*Empresas*	*Trabajad.*	*N.º*	*Empresas*	*Trabajad.*	*N.º*	*Empresas*	*Trabajad.*	*N.º*	*Empresas*	*Trabajad.*
Empresa	32	32	1.625	1.372	1.372	397.368	15	15	4.364	1.894	1.894	452.807
Otro ámbito	44	143.790	707.049	461	225.701	2.258.880	49	66.379	733.520	715	513.350	3.307.720
TOTAL	**76**	**143.822**	**708.674**	**1.833**	**227.073**	**2.665.248**	**64**	**66.394**	**737.884**	**2.609**	**515.244**	**3.760.527**

Cuadro n.º 13

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos

Sector, sección y rama	*CNAE*	*Total convenios*		*Ámbito Estatal Interautonom.*		*Ámbito CC.AA. y provincial*		*Ámbito de empresa*		*Ámbito superior a empresa*	
		N.º	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*
0.-AGRARIO	**A+B**	**76**	**708.674**	**4**	**11.595**	**72**	**697.079**	**32**	**1.625**	**44**	**707.049**
0.1.-Agricultura, ganadería caza y silvicultura	**A.01 A.02**	**66**	**702.787**	**2**	**7.610**	**64**	**695.177**	**27**	**1.310**	**39**	**701.477**
0.2.-Pesca y acuicultura	**B.05.01 B.05.02**	**10**	**5.887**	**2**	**3.985**	**8**	**1.902**	**5**	**315**	**5**	**5.572**
1.-INDUSTRIA	**C a E**	**1.833**	**2.656.248**	**183**	**1.304.599**	**1.650**	**1.351.649**	**1.372**	**397.368**	**461**	**2.258.880**
1.1.-Industrias extractivas	**C.**	**74**	**36.033**	**5**	**1.040**	**69**	**34.993**	**62**	**22.686**	**12**	**13.347**
1.1.1.-Extracción productos energéticos. Carbón	CA.10	21	22.287			21	22.287	17	17.670	4	4.617
1.1.2.-Extracción de prod. Energéticos. Petróleo, gas, uranio y torio.	CA.11 + CA.12	6	1.219	1	73	5	1.146	6	12.199	0	0

Cuadro n.º 13 (Cont.)

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos

Sector, sección y rama	*CNAE*	*Total convenios*		*Ámbito Estatal Interautonom.*		*Ámbito CC.AA. y provincial*		*Ámbito de empresa*		*Ámbito superior a empresa*	
		N.º	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*
1.1.3.-Extracción de minerales no energéticos.	CA.13 + CA.14	47	12.527	4	967	43	11.560	39	3.797	8	8.730
1.2.-Industria manufacturera	**D**	**1.634**	**2.225.734**	**165**	**1.286.531**	**1.469**	**939.203**	**1.200**	**344.946**	**434**	**2.241.665**
1.2.1.-Industria de alimentos, bebidas y tabaco.	DA.15 + DA.16	461	328.579	39	166.641	422	162.938	299	59.523	162	269.056
1.2.2.-Industria Textil y de Confección.	DB.17 + DB.18	24	370.079	3	166.641	21	203.438	11	1.788	13	368.291
1.2.3.-Industria del Cuero y del Calzado.	DC.19	23	62.728	4	52.672	19	10.056	7	581	16	62.147
1.2.4.-Industria de la Madera y del Corcho. Cestería.	DD.20	102	325.853	6	160.653	96	165.200	27	3.953	75	321.900

Cuadro n.º 13 (Cont.)

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos

Sector, sección y rama	*CNAE*	*Total convenios*		*Ámbito Estatal Interautonom.*		*Ámbito CC.AA. y provincial*		*Ámbito de empresa*		*Ámbito superior a empresa*	
		N.º	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*
1.2.5.-Industrias del papel, artes gráficas y edición.	DE.21 + DE.22	117	163.216	19	141.984	98	21.232	109	15.826	8	147.390
1.2.6.-Coquerías, refinerías, combustibles nucleares.	DF.23	9	7.003	5	5.989	4	1.014	9	7.003	0	0
1.2.7.-Industria química	DG.24	109	225.704	18	203.628	91	22.076	97	18.107	12	209.597
1.2.8.-Fabricación prod. caucho y materias plásticas.	DH.25	59	25.723	4	5.696	55	20.027	54	11.931	5	13.792
1.2.9.-Fab. productos minerales no metálicos.	DI.26.13 A.22	171	175.291	12	103.817	159	71.474	103	15.348	68	159.943
1.2.10.-Metalurgia.	DJ.27	26	20.976	3	2.414	23	18.562	25	15.976	1	5.000
1.2.11.-Fabr. productos metálicos excepto maquinaria.	DJ.28	224	695.498	14	11.624	210	683.874	172	30.164	52	665.334

Cuadro n.º 13 (Cont.)

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos

Sector, sección y rama	*CNAE*	*Total convenios*		*Ámbito Estatal Interautonom.*		*Ámbito CC.AA. y provincial*		*Ámbito de empresa*		*Ámbito superior a empresa*	
		N.º	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*
1.2.12.-Construcción maquinaria y equipo mecánico.	DK.29	44	12.199	6	6.016	38	6.183	43	12.043	1	156
1.2.13.-Fábrica maquinaria oficina y equipo informático y electrónico.	DL.30 + DL.32	29	14.490	9	8.713	20	5.777	29	14.490	0	0
1.2.14.-Fábrica de maquinaria y material eléctrico.	DL.31	72	18.357	13	3.819	59	14.538	72	18.357	0	0
1.2.15.-Fábrica instrumental médico, precisión, óptica, reloj.	DL.33	12	1.028	0	0	12	1.028	4	326	8	4.921
1.2.16.-Fábrica automóviles y remolques.	DM.34	88	103.491	6	45.271	82	58.220	87	103.304	1	187
1.2.17.-Fábrica otro material de transporte.	DM.35	33	23.229	3	15.602	30	7.627	28	13.933	5	9.296

Cuadro n.º 13 (Cont.)

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos

Sector, sección y rama	*CNAE*	*Total convenios*		*Ámbito Estatal Interautonom.*		*Ámbito CC.AA. y provincial*		*Ámbito de empresa*		*Ámbito superior a empresa*	
		N.º	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*
1.2.18.-Fábrica muebles, otras manuf. y reciclaje.	DN.36 + DN.37	31	8.948	1	175	30	8.773	24	2.293	7	6.655
1.3. Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	**E.40 + E.41**	**125**	**33.604**	**13**	**17.028**	**112**	**16.576**	**110**	**29.736**	**15**	**3.868**
2.-CONSTRUCCION	**F.45**	**64**	**737.884**	**5**	**3.419**	**59**	**734.465**	**15**	**4.364**	**49**	**733.520**
3.1.-SERVICIOS	**G a Q**	**2.609**	**3.760.527**	**228**	**1.456.641**	**2.381**	**2.303.886**	**1.894**	**452.807**	**715**	**3.307.720**
3.1.-Comercio, reparación vehículos motor.	**G.5**	**607**	**1.176.324**	**81**	**387.366**	**526**	**788.958**	**318**	**79.384**	**289**	**1.096.940**
3.1.1.-Venta y reparación vehículos. Venta combustible.	G.50	77	38.548	8	3.871	69	34.677	67	6.520	10	32.028
3.1.2.-Comercio mayor. Intermed. Comercial.	G.51	237	141.219	41	25.550	196	115.669	159	15.307	78	125.912

Cuadro n.º 13 (Cont.)

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos

Sector, sección y rama	*CNAE*	*Total convenios*		*Ámbito Estatal Interautonom.*		*Ámbito CC.AA. y provincial*		*Ámbito de empresa*		*Ámbito superior a empresa*	
		N.º	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*
3.1.3.-Comercio menor. Reparación doméstica.	G.52	293	996.557	32	357.945	261	638.612	92	57.557	201	939.000
3.2.-Hostelería	**H.55**	**151**	**555.086**	**4**	**6.897**	**147**	**548.189**	**104**	**17.486**	**47**	**537.600**
3.3.-Transportes, almacen. y comunicaciones.	**I.60**	**419**	**244.448**	**37**	**85.467**	**382**	**158.981**	**293**	**112.835**	**126**	**131.613**
3.3.1.-Transporte terrestre y por tubería.	I.60.1 a I.60.3	216	139.293	6	3.708	210	135.585	126	29.038	90	110.255
3.3.2.-Transporte marítimo y fluvial.	I.61	34	3.966	7	2.195	27	1.771	33	3.875	1	91
3.3.3.-Transporte aéreo y espacial.	I.62	10	1.041	8	820	2	221	10	1.041	0	0
3.3.4.-Actividades anexas a transportes.	I.63	159	100.148	16	78.744	143	21.404	124	78.881	35	21.267

Cuadro n.º 13 (Cont.)

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos

Sector, sección y rama	*CNAE*	*Total convenios*		*Ámbito Estatal Interautonom.*		*Ámbito CC.AA. y provincial*		*Ámbito de empresa*		*Ámbito superior a empresa*	
		N.º	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*
3.4.-Intermediación financiera.	**J.65**	**52**	**314.270**	**32**	**308.921**	**20**	**5.349**	**41**	**26.022**	**11**	**288.248**
3.5.-Actividades inmobiliarias y alquiler. Servic Empr.	**K.70**	**276**	**688.521**	**32**	**289.507**	**244**	**399.014**	**186**	**21.429**	**90**	**667.092**
3.5.1.-Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles.	K.70 1 a K.71.	9	2.979	3	1.027	6	1.952	6	1.088	3	1.891
3.5.2.-Act. informática, Investigación y desarrollo.	K.72.1 K.73 2	6	586	1	21	5	565	6	1.088	0	0
3.5.3.-Otras actividades empresariales.	K.74.1 a K.74 8	261	684.956	28	288.459	233	396.497	174	19.755	87	665.201
3.6.-Admón. Pública, Defensa y Seguridad Social	**L.75.1 a L.75.3**	**315**	**114.280**	**2**	**3.574**	**313**	**110.706**	**313**	**112.725**	**2**	**1.555**

Cuadro n.º 13 (Cont.)

Convenios de sector, sección y rama, según CNAE y ámbitos territoriales y organizativos

Sector, sección y rama	*CNAE*	*Total convenios*		*Ámbito Estatal Interautonom.*		*Ámbito CC.AA. y provincial*		*Ámbito de empresa*		*Ámbito superior a empresa*	
		N.º	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*	*N.º*	*Trabajad.*
3.7.-Educación.	**M.80**	**56**	**261.356**	**12**	**204.421**	**44**	**56.935**	**35**	**3.885**	**21**	**257.471**
3.8.-Actividades Sanitarias y Veterinarias. Serv.Sociales.	**N.85**	**131**	**183.054**	**6**	**97.354**	**125**	**85.700**	**96**	**24.782**	**35**	**15.872**
3.9.-Otras activ. sociales y serv. comunidad, personales.	**O**	**594**	**189.251**	**22**	**73.143**	**572**	**116.108**	**504**	**53.921**	**90**	**135.333**
3.9.1.-Actividades de saneamiento público.	O.90.0	311	60.203	3	6.139	308	54.064	288	27.654	23	32.549
3.9.2.-Actividades asociativas recreativas y culturales.	O.91.1 O.92.7	247	72.111	17	29.995	230	42.116	203	25.098	44	47.013
3.9.2.-Act. diversas de servicios personales.	O.93.0	36	56.937	2	37.000	34	19.937	13	1.169	23	55.768
3.10.-Hogares con personal doméstico.	95.0	8	33.977			8	33.937	4	338	4	33.599

3.3. La representación sindical y empresarial actuante

Cuadro n.º 14

Composición de las mesas de negociación (Bancos sindicales)

Representación	*Ámbito*	*Convenios*	*Trabajadores*	*Representantes*	*%*
CC.OO	EMPRESA	1.811	719.622	6.178	35,25
	OTROS	1.096	6.697.394	3.813	43,74
	TOTAL	**2.907**	**7.417.016**	**9.991**	**38,07**
UGT	EMPRESA	1.805	716.594	5.653	32,25
	OTROS	1.123	6.903.547	3.777	43,33
	TOTAL	**2.928**	**7.620.141**	**9.430**	**35,93**
OTROS SINDICATOS	EMPRESA	960	512.233	2.893	15,51
	OTROS	380	1.990.643	981	11,25
	TOTAL	**1.340**	**2.502.876**	**3.874**	**14,76**
GRUPO DE TRABAJADORES	EMPRESA	985	146.174	2.804	16,00
	OTROS	42	98.868	146	1,67
	TOTAL	**1.027**	**245.042**	**2.950**	**11,24**
TOTAL CONVENIOS		4.582	7.863.333	26.245	

Reviste interés analizar el grado de representación de las principales centrales sindicales en las mesas negociadoras. La información de los datos sobre representación se desglosa únicamente para los sindicatos más representativos a escala nacional, CC.OO y UGT. En «otros sindicatos» se incluye fundamentalmente a sindicatos representativos en el ámbito de Comunidades Autónomas, ELA-STV y CIG, otros de ámbito nacional USO y CNT, y sindicatos específicos de sector o de empresa, así como los de cuadros profesionales. Dentro de «grupos de trabajadores» se incluyen a los independientes no afiliados a sindicatos.

La composición de las mesas negociadoras sigue caracterizándose en la negociación colectiva de 1997 por el notorio predominio de la presencia en las mismas de los dos sindicatos más representativos, de ámbito nacional, a los que pertenecieron el 74,00% de los miembros de las mesas negociadoras (9.991 representantes de CC.OO —el 38,07%— y 9.430 representantes de UGT el —35,93%—).

Los demás sindicatos han participado con el 14,76% de los miembros de las mesas de negociación y los grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno tuvieron el 11,24% del total de los representantes.

De otra parte, UGT ha participado en mesas de negociación en las que se han establecido Convenios Colectivos que afectan a 7.620.014 trabajadores que supone el 96,91% de la población laboral afectada, siendo el número de afectados en los convenios en que ha intervenido CC.OO de 7.417.016 que supone el 94,32% del total. Otros sindicatos han participado en negociaciones que afectan a 2.502.876 de trabajadores (31,83%) y las representaciones unitarias han participado en negociaciones que han afectado a 245.042 trabajadores (3,12% del total).

La representación empresarial en los convenios de sector la vienen ostentando Asociaciones o Federaciones empresariales del sector correspondiente, según ámbito funcional del convenio, adscritas a CEOE, por lo que no cabe clasificación alguna.

3.4. Convenios extraestatutarios

Parece importante señalar que algún convenio colectivo tradicional puede quedar, en determinados períodos, con la cualidad de pactos de eficacia limitada por no haber reunido los requisitos formales que el Estatuto de los Trabajadores exige para reconocer su naturaleza normativa *erga omnes*. En algunos supuestos, esta naturaleza es meramente circunstancial, pues en la próxima negociación puede alcanzar el *quorum* o subsanar la deficiencia que ocasionalmente lo ha hecho extraestatutario, pudiendo tener, en tanto, aun careciendo de su eficacia normativa general, pueden tener relevancia práctica por la vía de la suma de las adhesiones individuales en el supuesto de que estas existan. La información estadística no los presenta separados, aun cuando publica relación anexa de los incluidos en la estadística.

Por ello, parece aconsejable, cuando menos, recordar que algunos convenios colectivos relevantes tienen, o han tenido, tal naturaleza, por haber sido establecidos y depositados en la Dirección General de Trabajo como tales por las propias partes negociadoras, o bien por haber sido así calificados por resolución jurisdiccional en virtud del control de legalidad que establece el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Es de señalar que en el año 1997 no se comprende en la estadística de Convenios Colectivos de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ningún Convenio Extraestatutario de ámbito estatal o interautnómico. Se contabilizan cutro convenios autonómicos, que afectan a 4.522 trabajadores y 18 convenios provinciales, que afectan a 3.630 trabajadores.

4. LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1. Selección de materias

Las materias objeto de negociación en Convenios Colectivos, según lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores pueden ser amplias. Muchas de ellas llegan a ser comunes en la generalidad de los convenios, con independencia y además de las cláusulas que constituyen contenido mínimo obligatorio; otras serán más o menos coyunturales, según indicadores sociales o situación socioeconómica de las empresas o sectores; otras, por fin, serán especiales, referidas a actividades concretas propias del ámbito funcional que se regule. Según qué coyuntura, se puede hacer aconsejable un mayor seguimiento de la regulación de algunas de ellas, perdiendo interés general otras diversas.

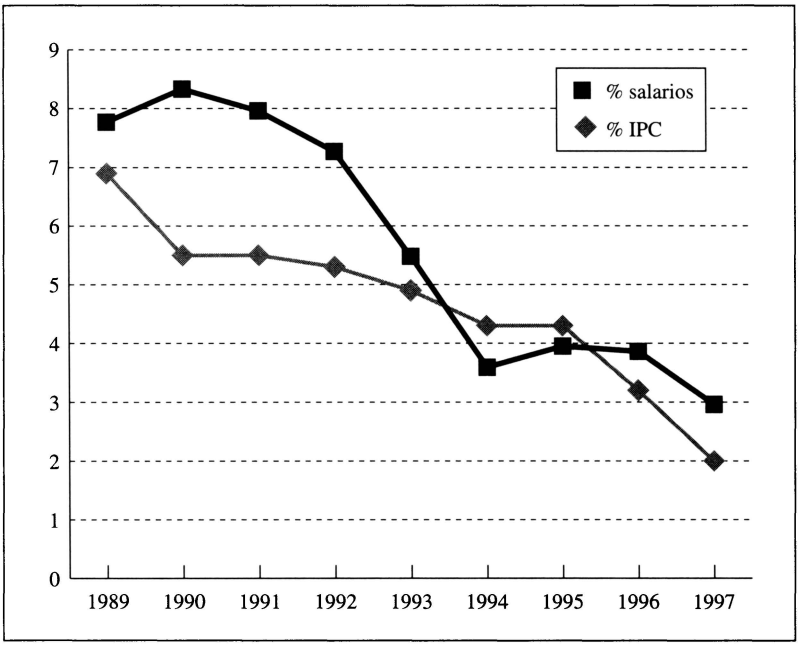
En este caso, como materias más destacadas por su importancia en toda la Negociación Colectiva de manera estructural y no meramente coyuntural, se han seleccionado en primer lugar el tratamiento de los salarios y del tiempo de trabajo, para posteriormente, en el epígrafe siguiente, hacer referencia más sucinta a otras numerosas materias aportadas por la Negociación Colectiva a las relaciones laborales.

En consecuencia, a continuación se inicia el estudio salarial, seguido de los tiempos de trabajo y los datos comparativos que relacionan los incrementos salariales y las jornadas pactadas, según los ámbitos funcionales de los convenios registrados en el año.

4.2. Estructuras retributivas o incrementos salariales

Gráfico y cuadro n.º 15

EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES E IPC



	1989	*1990*	*1991*	*1992*	*1993*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
% salarios	7,77	8,33	7,96	7,27	5,48	3,59	3,95	3,86	2,96
% IPC	6,90	5,50	5,50	5,30	4,90	4,30	4,30	3,20	2,00

Como se puede apreciar, en los últimos años del período considerado se rompe la tendencia según la cual los incrementos salariales eran superiores a la inflación alcanzada. Esto sucedió especialmente en los años 1990, 1991 y 1992, con tasas de incremento salarial que superaron el índice de inflación en 2,46, 1,88 y 1,97 puntos respectivamente. En 1993 el aumento salarial se situó 0,58 puntos por encima de la inflación alcanzada. La tendencia se rompió en 1994, año en que el aumento salarial se situó en 0,71 puntos por debajo de la inflación alcanzada. En 1995 el aumento salarial se situó en 0,35 puntos también por debajo de la inflación alcanzada; en 1996 vuel-

ven a estar los incrementos salariales por encima del IPC, pese a ser inferiores a los de 1995, situación que viene a repetirse en 1997.

Incremento salarial según secciones de actividad y ámbito organizativo

Descendiendo a nivel de las quince secciones de actividad económica descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993, (CNAE 1993) el resultado de la negociación colectiva durante el año 1997, fue el siguiente:

Cuadro n.º 16

Convenios, empresas y trabajadores afectados e incrementos salariales por secciones de actividad

Secciones de actividad	*Ámbito organizativo*	*Convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*	*% Salarios*
0 Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	EMPRESA	27	27	1.310	2,93
	OTROS	39	143.559	701.477	3,29
	TOTAL	66	143.586	702.787	3,29
1 Pesca	EMPRESA	5	5	315	3,14
	OTROS	5	231	5.572	3,69
	TOTAL	10	236	5.887	3,66
2 Industrias extractivas	EMPRESA	62	62	22.686	2,34
	OTROS	12	627	13.347	2,80
	TOTAL	74	689	36.033	2,51
3 Industria manufacturera	EMPRESA	1.200	1.200	344.946	2,86
	OTROS	434	224.534	2.241.665	2,93
	TOTAL	1.634	225.734	2.586.611	2,92
4 Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	EMPRESA	110	110	29.736	2,47
	OTROS	15	540	3.868	3,01
	TOTAL	125	650	33.604	2,53
5 Construcción	EMPRESA	15	15	4.364	2,54
	OTROS	49	66.379	733.520	2,78
	TOTAL	64	66.394	737.884	2,78
6 Comercio. Reparac. vehículos motor y artic. personales	EMPRESA	318	318	79.384	2,80
	OTROS	289	240.348	1.096.940	2,87
	TOTAL	607	240.666	1.176.324	2,87

Cuadro n.º 16 (Cont.)

Convenios, empresas y trabajadores afectados e incrementos salariales por secciones de actividad

Secciones de actividad	*Ámbito organizativo*	*Convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*	*% Salarios*
7	EMPRESA	104	104	17.486	2,91
Hostelería	OTROS	47	151.713	537.600	3,36
	TOTAL	151	151.917	555.086	3,35
8 Transporte,	EMPRESA	293	293	112.835	2,62
almacenamiento y	OTROS	126	26.271	131.613	2,91
comunicaciones	TOTAL	419	26.564	244.448	2,78
9	EMPRESA	41	41	26.022	2,92
Intermediación financiera	OTROS	11	1.078	288.248	3,06
	TOTAL	52	1.119	314.270	3,05
10 Activ. inmobiliarias	EMPRESA	186	186	21.429	2,50
de alquiler. serv.	OTROS	90	29.456	667.092	3,57
empresariales	TOTAL	276	29.642	688.521	3,54
11 Admon. pública.	EMPRESA	313	313	112.725	0,70
Def. y S.S. Orgán.	OTROS	2	7	1.555	1,46
extraterritoriales	TOTAL	315	320	114.230	0,71
12	EMPRESA	35	35	3.885	1,69
Educación	OTROS	21	24.306	257.471	2,27
	TOTAL	56	24.341	261.356	2,26
13 Act. sanitarias	EMPRESA	96	96	24.782	2,41
veterinarias y serv.	OTROS	35	6.876	158.272	2,66
sociales	TOTAL	131	6.972	183.654	2,62
14 Otras activ. soc.	EMPRESA	504	504	53.921	3,03
serv. a la comunidad	OTROS	90	22.720	135.330	3,07
serv. personales	TOTAL	594	23.224	189.251	3,06
15	EMPRESA	4	4	338	2,53
Hogares que emplean	OTROS	4	10.475	33.599	2,75
personal doméstico	TOTAL	3	10.479	13.937	2,75
TOTAL NACIONAL	EMPRESA	3.313	3.313	856.164	2,50
	OTROS	1.269	949.220	7.007.169	3,01
	TOTAL	4.582	952.533	7.363.333	2,96

Cuadro n.º 17

N.º de convenios y trabajadores. Incrementos salariales por secciones de actividad y ámbito territorial

Secciones de actividad	*Ámbito territorial*	*Convenios*	*Trabajadores*	*% salarios*
0 Agricultura.	COMUNID.	64	695.177	3,30
ganadería, caza	INTERAUT.	2	7.610	2,00
silvicultura	TOTAL	66	702.787	3,29
1	COMUNID.	8	1.902	4,91
Pesca	INTERAUT.	2	3.985	3,06
	TOTAL	10	5.887	3,66
2	COMUNID.	69	34.993	2,51
Industrias extractivas	INTERAUT.	5	1.040	2,45
	TOTAL	74	36.033	2,51
3	COMUNID.	1.469	1.300.080	3,04
Industria	INTERAUT.	165	1.286.531	2,79
manufacturera	TOTAL	1.634	2.586.611	2,92
4 Producción y	COMUNID.	112	16.576	2,67
distribución energía	INTERAUT.	13	17.028	2,39
eléctrica, gas y agua	TOTAL	125	33.604	2,53
5	COMUNID.	59	734.465	2,78
Construcción	INTERAUT.	5	3.419	2,41
	TOTAL	64	737.884	2,78
6	COMUNID.	526	788.958	2,88
Comercio. Reparac.	INTERAUT.	81	387.366	2,83
artic. personales	TOTAL	607	1.176.324	2,87
7	COMUNID.	147	548.189	3,38
Hostelería	INTERAUT.	4	6.897	2,76
	TOTAL	151	555.086	3,35
8 Transporte,	COMUNID.	382	158.981	2,96
almacenamiento y	INTERAUT.	37	85.467	2,44
comunicaciones	TOTAL	419	244.448	2,78
9	COMUNID.	20	5.349	2,47
Intermediación	INTERAUT.	32	308.921	3,06
financiera	TOTAL	52	314.270	3,05

Cuadro n.º 17 (Cont.)

N.º de convenios y trabajadores incrementos salariales por secciones de actividad y ámbito territorial

Secciones de actividad	*Ámbito territorial*	*Convenios*	*Trabajadores*	*% salarios*
10 Activ. inmobiliarias	COMUNID.	244	399.014	3,37
y de alquiler. serv.	INTERAUT.	32	289.507	3,77
empresariales	TOTAL	276	688.521	3,54
11 Admon. pública.	COMUNID.	313	110.706	0,75
def. y s.s. orgán.	INTERAUT.	2	3.574	0,23
extraterritoriales	TOTAL	315	114.280	0,74
12	COMUNID.	44	56.935	1,47
Educación	INTERAUT.	12	204.421	2,48
	TOTAL	56	261.356	2,26
13 Activ. sanitarias	COMUNID.	125	85.700	2,78
y veterinarias.	INTERAUT.	6	97.354	2,48
serv. sociales	TOTAL	131	183.054	2,62
14 Otras activ. soc.	COMUNID.	572	116.117	3,15
serv. comunidad	INTERAUT.	22	73.134	2,92
serv. personales	TOTAL	594	189.251	3,06
15 Hogares que	COMUNID.	8	33.937	2,75
emplean personal	INTERAUT.	0	0	
doméstico	TOTAL	8	33.937	2,75
TOTAL NACIONAL	COMUNID.	4.162	5.087.079	3,00
	INTERAUT.	420	2.776.254	2,88
	TOTAL	4.582	7.863.333	2,96

Cuadro n.º 18

Incrementos salariales según ámbito territorial y organizativo
(Entre los de «otros ámbitos» se cuentan los llamados de «Grupo de Empresa»)

Ámbito territorial	*Ámbito organizativo*	*N.º convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*	*% salarios*
	EMPRESA	2.874	2.874	442.077	2,66
PROVINCIAL	OTROS	1.139	715.206	4.107.824	3,01
	TOTAL	4.013	718.080	4.549.901	3,01
	EMPRESA	107	107	70.289	0,82
AUTONÓMICO	OTROS	42	48.630	466.889	3,59
	TOTAL	149	48.737	537.178	3,59
TOTAL COMUNIDAD		**4.162**	**766.817**	**5.087.079**	**3,01**
INTER	EMPRESA	332	332	343.798	2,63
AUTONOMICO	OTROS	16	635	19.909	2,01
+ ESTATAL	SECTOR	72	184.749	2.412.547	2,92
TOTAL INTERAUTONÓMICO		**420**	**185.716**	**2.776.254**	**2,92**
TOTALES GENERALES		**4.582**	**952.533**	**7.863.333**	**2,96**

Cuadro n.º 19

Convenios, empresas y trabajadores afectados. Incrementos salariales por comunidades autónomas y provincias

Comunidades autónomas y provincias	*Total convenios*			
	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*	*%*
TOTAL NACIONAL	**4.582**	**952.533**	**7.863.333**	**2,96**
ANDALUCÍA	**620**	**163.449**	**1.002.629**	**3,13**
Almería	53	6.107	67.568	2,67
Cádiz	110	18.529	134.901	2,76
Córdoba	53	24.409	105.460	3,38
Granada	58	8.652	48.167	3,16
Huelva	52	5.484	86.060	2,67
Jaén	45	42.284	137.574	3,76

Cuadro n.º 19 (Cont.)

Convenios, empresas y trabajadores afectados incrementos salariales por comunidades autónomas y provincias

Comunidades autónomas y provincias	*Total convenios*			
	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*	*%*
Málaga	105	19.486	171.066	3,7
Sevilla	113	38.418	220.000	3,08
Autonómicos	**31**	**80**	**31.833**	**3,64**
ARAGÓN	**179**	**13.348**	**162.619**	**2,86**
Huesca	27	2.109	10.837	2,75
Teruel	20	1.381	14.230	2,71
Zaragoza	127	9.766	132.388	2,97
Autonómico	**5**	**92**	**5.167**	**2,8**
ASTURIAS	**111**	**15.808**	**117.237**	**2,61**
Asturias	111	15.808	117.237	2,61
BALEARES	**86**	**23.545**	**144.612**	**2,96**
Baleares	86	23.545	144.612	2,96
CANARIAS	**204**	**30.465**	**214.934**	**2,77**
Las Palmas	95	15.994	113.222	2,62
S. C. Tenerife	96	14.458	99.118	2,94
Autonómico	**13**	**13**	**2.594**	**2,86**
CANTABRIA	**116**	**8.804**	**58.341**	**3,18**
Cantabria	116	8.804	58.341	3,18
CAST.-LA MANCHA	**187**	**27.168**	**170.668**	**3,04**
Albacete	34	5.808	47.943	3,26
Ciudad Real	43	7.164	56.031	3,15
Cuenca	24	1.433	9.699	2,59
Guadalajara	46	1.073	9.505	2,83
Toledo	34	11.565	40.508	3,13
Autonómicos	**6**	**125**	**6.982**	**1,19**
CASTILLA Y LEÓN	**385**	**49.611**	**227.545**	**2,67**
Avila	22	1.837	13.990	2,85
Burgos	74	10.460	37.798	3
León	57	10.333	32.835	2,76
Palencia	42	2.075	12.759	2,7

Cuadro n.º 19 (Cont.)

Convenios, empresas y trabajadores afectados. Incrementos salariales por comunidades autónomas y provincias

Comunidades autónomas y provincias	*Total convenios*			
	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*	*%*
Salamanca	38	7.630	26.934	2,36
Segovia	31	3.832	13.530	3,3
Soria	16	1.538	8.621	2,71
Valladolid	66	7.990	50.334	2,72
Zamora	33	2.578	17.342	2,69
Autonómicos	**6**	**338**	**13.402**	**1,12**
CATALUÑA	**529**	**136.926**	**1.032.685**	**3,08**
Barcelona	339	64.664	514.059	2,71
Gerona	52	11.687	62.615	2,83
Lérida	33	9.335	31.506	3,14
Tarragona	61	6.280	42.540	2,87
Autonómicos	**44**	**44.960**	**381.965**	**3,63**
C. VALENCIANA	**360**	**62.301**	**516.250**	**2,78**
Alicante	117	20.261	126.558	2,76
Castellón	55	10.658	49.797	2,93
Valencia	177	29.180	266.704	2,74
Autonómicos	**11**	**2.202**	**73.191**	**2,9**
EXTREMADURA	**70**	**44.392**	**109.482**	**3,24**
Badajoz	35	37.519	74.545	3,46
Cáceres	32	6.862	34.365	2,77
Autonómicos	**3**	**11**	**572**	**3,35**
GALICIA	**308**	**36.271**	**197.146**	**3,08**
La Coruña	86	8.589	61.843	3,01
Lugo	43	4.748	26.376	3
Orense	32	1.754	13.188	3,18
Pontevedra	128	21.074	88.962	3,17
Autonómicos	**19**	**106**	**6.777**	**2,78**
MADRID	**364**	**86.627**	**630.970**	**2,84**
Madrid	364	86.627	630.970	2,84
MURCIA	**96**	**17.515**	**149.150**	**3,02**
Murcia	96	17.515	149.150	3,02

Cuadro n.º 19 (Cont.)

Convenios, empresas y trabajadores afectados. Incrementos salariales por comunidades autónomas y provincias

Comunidades Autónomas y Provinciales	*Total convenios*			
	Convenios	*Empresas*	*Trabajadores*	*%*
NAVARRA	**94**	**12.181**	**87.494**	**3,39**
Navarra	94	12.181	87.494	3,39
PAIS VASCO	**371**	**32.108**	**226.919**	**3,38**
Alava	97	4.203	26.552	3,67
Guipúzcoa	87	16.358	96.828	3,48
Vizcaya	176	10.737	88.841	3,1
Autonómicos	**11**	**810**	**14.698**	**3,91**
RIOJA (LA)	**48**	**4.940**	**27.188**	**3,05**
Rioja (La)	48	4.940	27.188	3,05
CEUTA Y MELILLA	**34**	**1.449**	**11.210**	**3,43**
INTERAUTONÓMICOS	**420**	**185.716**	**2.776.254**	**2,88**

Del análisis de los anteriores cuadros sobre los incrementos salariales según los distintos ámbitos, se deduce que el promedio de incremento salarial de 1997, del 2,96%, resultó algo superior al IPC resultante, que se sitúa a final del año en el 2,00%. Esta diferencia se origina principalmente en el mayor incremento salarial que se produce en los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial y, especialmente, autonómico, con un 3,59% estos últimos.

Ordenando los porcentajes de incrementos salariales de mayor a menor, quedaría la escala siguiente:

— Convenio de ámbito autonómico superior a Empresa 3,59%
— Convenio de ámbito provincial superior a Empresa 3,01%
— Convenio de ámbito estatal superior a Empresa 2,92%
— Convenio de ámbito interautonómico de Empresa 2,63%
— Convenio de ámbito provincial de Empresa 2,66%
— Convenio de ámbito interautonómico superior a Empresa 2,01%
— Convenio de ámbito autonómico de Empresa 0,82%

Es interesante destacar de los cuadros anteriores, con independencia del volumen de negociación por comunidades y provincias, la reducción de las considerables diferencias de los porcentajes de incremento salarial producido en las distintas Comunidades Autónomas en ejercicios anteriores (desde el 6,7% de promedio de los de ámbito autonómico del País Vasco, al 2,21% de los autonómicos de Aragón, en 1996), habiéndose cerrado el abanico de incrementos entre el 3,91% del País Vasco y el 2,61% de Asturias, en 1997.

Se mantiene la tendencia, reiterada en años precedentes, en los que, de forma un tanto sorprendente, los superiores incrementos se han venido produciendo en convenios de ámbito superior a la empresa. Y si bien en 1997, en la fecha de cierre (mayo 1998), los incrementos salariales de los convenios de ámbito superior a la empresa, tanto provinciales como autonómicos y aun estatales, han sido superiores, los posteriores registros efectuados reconducen los datos finales de 1997 a la situación existente en años precedentes.

Conviene puntualizar, para una mejor comprensión de la información estadística, que los datos publicados sobre incrementos salariales son los deducidos de la información contenida en las preceptivas hojas estadísticas que han de proporcionar las comisiones negociadoras a la autoridad laboral que registra el convenio.

Cuadro n.º 20

Incrementos salariales según ámbito institucional

Ámbito	*Convenios*	*Trabajadores*	*%*
Empresa privada	1.174	274.870	2,36
Empresa pública	138	75.681	2,15
Admon. y Segurid. Soc.	4	187	2,10
Admon. Autonóm. y Local	155	29.787	2,23
TOTAL	**1.471**	**380.525**	**2,31**

Según se observa, los convenios de la Empresa Pública (2,15%), de la Administración Central del Estado y de la Seguridad Social (2,10%) y de la Administración Autonómica y Local (2,23%), han experimentado en 1997 un menor o nulo incremento salarial que el de la empresa privada (2,36%), consecuencia de la política de contención salarial llevadas a cabo por el Gobierno para las Administraciones Públicas.

4.2.1. *Los «descuelgues» salariales*

El párrafo segundo del número 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores establece una excepción a la general aplicabilidad de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa: «... podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación». Para ello, el propio convenio deberá establecer «las condiciones y procedimientos» adecuados; en defecto de procedimiento preestablecido, la inaplicación podrá pactarse dentro de cada empresa o podrá plantearse ante la Comisión Paritaria del propio convenio.

Como consecuencia de tal normativa legal y siendo así que entre los objetivos sindicales y empresariales para la Negociación Colectiva de 1997 figura contemplado este supuesto considerado como materia de las comprendidas entre las de contenido mínimo exigidas por el Estatuto de los Trabajadores, viene generalizándose el establecimiento de estas normas, ya contenidas en el 65% de los convenios pluriempresariales (en los convenios de empresa no cabe «descuelgue»).

Sin perjuicio de las diferencias que existen en su regulación en los distintos convenios, cabe deducir unos requisitos procedimentales comunes para la viabilidad del «descuelgue»:

— Petición por parte de la Dirección, dirigida a los representantes de los trabajadores en la empresa al tiempo que a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo. (Plazo desde la publicación del Convenio en el BOE: de tres meses en Residencias 3.ª Edad; 30 días en I. Químicas, Artes Gráficas e I. del Calzado; 15 días en Grandes Almacenes excepto Empresas de ANGED que es de 72 horas).

— Período de consultas y negociaciones, para establecer un régimen salarial distinto. (Duración de 30 días en I. Químicas y Artes Gráficas; 15 días en I. del Calzado).

— Acreditar documentalmente las causas justificativas. (Déficit o pérdidas en los dos años anteriores en I.Químicas; daños irreparables en la economía de la empresa en I. del Calzado.)

— Si hay acuerdo en la negociación se notificará a la Comisión Mixta del Convenio el régimen salarial establecido.

— Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes puede plantear la cuestión ante la Comisión Paritaria; se puede someter la cuestión a decisión de árbitro designado de acuerdo entre las partes.

4.2.2. *Aspectos relativos a la estructura salarial*

El número 3 del artículo 26 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como la Disposición Adicional cuarta del mismo reconducen a la negociación colectiva el establecimiento de la estructura salarial que en cada supuesto puedan las partes negociadoras estimar conveniente, una vez perdidas las vigencias del Decreto de Ordenación del Salario y de la Ley 11/94 que modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y mantuvo transitoriamente el reconocimiento de conceptos retributivos. Por tanto, resulta de especial interés el tratamiento que los convenios colectivos den a este concepto, antes casi indisponible convencionalmente. No obstante, sigue predominando la regulación del salario base por unidad de tiempo, a su vez base habitual para el cálculo de los diversos complementos. Es inapreciable el número de convenios que establecen base distinta, como unidad de obra. Los incentivos establecidos no vienen a responder a criterios organizativos o de mejoras de productividad, limitándose a simples declaraciones de intenciones o arrastrando las clásicas regulaciones contenidas en las viejas Ordenanzas Laborales.

Alguna peculiaridad se observa, entre los convenios establecidos en 1997, en el convenio de I. Químicas, que regula las retribuciones compuestas por salario base y complementos del mismo, si bien estos, por cantidad o calidad de trabajo y consistentes en primas o incentivos, se pueden establecer a iniciativa de la empresa, con la prevención de que su implantación o modificación de un sistema de incentivos anterior en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

Además las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a los representantes de los trabajadores. De no resolverse entre éstos y la dirección de la empresa, se podrá plantear acudir al capítulo sobre procedimiento voluntario de conflictos, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación (art. 39 Convenio Estatal 1997-98 industria Química).

Los Convenios de I. Azucarera y Artes Gráficas presentan similar estructura a la tradicional, con sueldo base y complementos personales y de puesto de trabajo: antigüedad, de cantidad y calidad de trabajo, pagas extraordinarias, participación en beneficios, complementos en especie, en la forma tradicional.

Novedad aparece en el convenio de la Industria del Calzado, que si bien mantiene la misma estructura salarial, establece incentivos colectivos, por sección, cadena, grupo, etc. con prioridad sobre los individuales, donde sea posible. Grandes Almacenes presenta igual estructura, si bien la implantación o modificación de complementos de calidad será sometida a la consideración de los representantes de los trabajadores, siguiendo los trámites el art. 41 del ET; los complementos de calidad no tienen carácter consolidable y se establecen otros incentivos no sometidos a procedimiento, en función de los resultados de la empresa o de un área determinada.

4.2.3. *Los derechos económicos (antigüedad)*

La antigüedad es el concepto que presenta mayor grado de evolución en 1997, si bien, el 80% de los Convenios Nacionales y el 90% de los provinciales siguen manteniendo este complemento. No obstante, existiendo cierto consenso respecto al carácter restrictivo que en al actualidad parece tener, en muchos casos queda congelado en su cuantía (I. Químicas); en otros supuestos se reconoce como derecho adquirido a la actual plantilla, en la cuantía fijada en fecha determinada, sin perjuicio de su revisión en iguales supuestos que el salario base (I. Azucarera). Desaparece con efectos de 1.3.97 en la I. del Calzado, si bien queda cuantificada en su importe en tal fecha *ad personam*. En grandes almacenes se mantiene la antigüedad, pero no como complemento porcentual y progresivo, sino en cantidad fija preestablecida para el grupo profesional, según el número de cuatrienios. Ha quedado suprimida en el Convenio de la Construcción, manteniéndose la cuantía como complemento *ad personam*, estableciendo un incremento lineal para todos los niveles de 10.000 pesetas para el año 96 y otras 10.000 pesetas para el año 97; igualmente, se establece que la Fundación Laboral de la Construcción habrá de dotar de Cartilla Profesional a los trabajadores del sector, así quienes acreditan con la misma una elevada cualificación, estarán exentos de pasar sucesivos períodos de prueba.

(Art. 5.º Compensación por la supresión futura del Acuerdo Sectorial de la Construcción sobre el concepto económico de la antigüedad.)

4.3. El tiempo de trabajo

Jornada pactada

Datos generales

La jornada media anual pactada en los convenios de 1997, registrados hasta el 31 de mayo de 1998, se situó en 1.767,89 horas, 0,43 horas más que la resultante como media pactada en los convenios de 1996 (1.767,46), aunque hay que tener en cuenta la provisionalidad de los datos correspondientes a 1997.

En el cuadro n.º 21 figura la evolución de la jornada anual media pactada en la negociación colectiva durante el período 1988-1997.

Cuadro n.º 21

Evolución de la jornada pactada

Años	*Jornada anual (n.º de horas)*	*Variación interanual (n.º de horas)*
1988	1.778,81	—
1989	1.772,20	–6,61
1990	1.769,73	–2,47
1991	1.768,01	–1,72
1992	1.766,60	–1,41
1993	1.763,54	–2,8
1994	1.763,47	–0,07
1995	1.765,91	2,44
1996	1.767,46	1,53
1997	1.767,89	0,43

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

Las jornadas que habían sufrido considerables reducciones a partir de 1983, en que se alcanzó el promedio de 1.845 horas, llegan a situarse en 1.763,4 horas en 1994, para cambiar de nuevo a sentido ascendente a partir de 1995, si bien tal cambio de sentido no se produce por un real aumento de las jornadas anteriormente pactadas en los convenios que se revisan, sino que se deriva, de una parte, del establecimiento de nuevos convenios con jornada más extensa y, de otra, de considerable aumento de los censos de trabajadores afectados por convenios de superior jornada. Igual mecanismo a la baja

concurre cuando unos y otros son de jornada inferior, con el consiguiente descenso promedio, lo que viene a cambiar el promedio estadístico en uno u otro sentido. Por ello, la variación producida en 1997 puede estimarse puramente coyuntural respecto a las cifras precedentes.

4.3.1. *Duración y distribución de la jornada*

Jornadas según ámbito funcional

Datos por sectores

Cuadro n.º 22

Año 1997

	Agrario	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*	*Total*
Número	76	1.833	64	2.609	4.582
Trabajad.	708.674	2.656.248	737.884	3.760.527	7.863.333
Jornada	1.782,47	1.766,45	1.764,93	1.755,33	1.767,89

Cuadro n.º 23

Año 1991

	Agrario	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*	*Total*
Número	98	2.129	79	2.542	4.848
Trabajad.	737,34	2.901,103	888,84	3.294,565	7.821,850
Jornada	1.782,1	1.788,3	1.797,0	1.739,1	1.768,0

Cuadro n.º 24

Año 1988

	Agrario	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*	*Total*
Número	83	1.851	80	2.082	4.096
Trabajad.	602.350	2.764.806	667.195	2.830.387	6.864.738
Jornada	1.788,7	1.805	1.811,8	1.743,3	1.778,8

Cuadro n.º 25

Convenios, empresas y trabajadores afectados y jornada por secciones de actividad y según ámbito organizativo

Secciones de actividad	*Ámbito organizativo*	*Convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*	*Jornada*
0 Agricultura,	EMPRESA	27	27	1.310	1.787,78
ganadería, caza y	OTROS	39	143.559	701.477	1.782,21
silvicultura	TOTAL	66	143.586	702.787	1.782,22
1	EMPRESA	5	5	315	1.806,11
Pesca	OTROS	5	231	5.572	1.813,36
	TOTAL	10	236	5.887	1.812,97
2	EMPRESA	62	62	22.686	1.747,21
Industrias	OTROS	12	677	13.347	1.738,81
extractivas	TOTAL	74	689	36.033	1.744,1
3	EMPRESA	1.200	1.200	344.946	1.748,49
Industria	OTROS	434	224.534	2.241.665	1.789,62
manufacturera	TOTAL	1.634	225.734	2.586.611	1.784,13
4 Producción y	EMPRESA	110	110	29.736	1.700,15
distribución energía	OTROS	15	545	3.868	1.749,35
eléctrica, gas y agua	TOTAL	125	650	33.604	1.705,82
5	EMPRESA	15	15	4.364	1.754,37
Construcción	OTROS	49	66.379	733.520	1.764,99
	TOTAL	64	66.394	737.884	1.764,93
6 Comercio. Reparac.	EMPRESA	318	318	79.384	1.731,28
vehículos motor y	OTROS	289	240.348	1.096.940	1.806,51
artic. personales	TOTAL	607	240.666	1.176.324	1.801,43
7	EMPRESA	104	104	17.486	1.808,49
Hostelería	OTROS	47	151.813	537.600	1.806,90
	TOTAL	151	151.917	555.086	1.806,95
8 Transporte,	EMPRESA	293	293	112.835	1.724,61
almacenamiento y	OTROS	126	26.271	131.613	1.802,48
comunicaciones	TOTAL	419	26.564	244.448	1.771,15
9	EMPRESA	41	41	26.022	1.676,52
Intermediación	OTROS	11	1.108	288.248	1.720,39
financiera	TOTAL	52	1.119	314.270	1.716,76

Cuadro n.º 25 (Cont.)

Convenios, empresas y trabajadores afectados y jornada por secciones de actividad y según ámbito organizativo

Secciones de actividad	*Ámbito organizativo*	*Convenios*	*Empresas*	*Trabajadores*	*Jornada*
10 Activ. inmobiliarías	EMPRESA	186	186	21.429	1.739,52
de alquiler. serv.	OTROS	90	29.456	667.092	1.800,51
empresariales	TOTAL	276	29.642	688.521	1.798,61
11 Admon. pública.	EMPRESA	313	313	112.725	1.655,77
def. y s.s. orgán.	OTROS	2	7	1.555	1.655,51
extraterritoriales	TOTAL	315	320	114.280	1.655,77
12	EMPRESA	35	35	3.885	1.455,73
Educación	OTROS	21	24.306	257.471	1.394,61
	TOTAL	56	24.341	261.356	1.395,51
13 Act. sanitarias	EMPRESA	96	96	24.782	1.689,45
veterinarias y serv.	OTROS	35	6.876	158.272	1.804,55
sociales	TOTAL	131	6.972	183.054	1.788,97
14 Otras activ. soc.	EMPRESA	504	504	53.921	1.673,79
serv. a la comunidad	OTROS	90	22.720	135.330	1.746,64
serv. personales	TOTAL	594	23.224	189.251	1.725,88
15 Hogares	EMPRESA	4	4	338	1.820,48
que emplean	OTROS	4	10.475	33.599	1.767,07
personal doméstico	TOTAL	8	10.479	33.937	1.767,6
TOTAL NACIONAL	EMPRESA	3.313	3.313	856.164	1.722,35
	OTROS	1.269	949.220	7.007.169	1.773,45
	TOTAL	4.582	952.533	7.863.333	1.767,89

El promedio de jornada más extensa está en la Sección de Pesca, con 1.812,97 horas/año, habiendo sido la superior el pasado año la de Hostelería, con 1.808,81 horas/año de promedio por trabajador; sigue siendo la jornada más baja la de Educación, con 1.395,51 horas/año. En el promedio general de jornada, es mayor la de ámbito superior a la empresa, siendo superior la jornada de convenios de empresa en las Secciones de Agricultura, Industrias Extractivas, Hostelería, Educación y Hogares. La diferencia horaria entre jornada de Empresa

llega a ser superior a la de otros ámbitos en 61,12 horas anuales en Educación y de 53,41 horas en Hogares. Por el contrario, supera la jornada anual de ámbito superior a la empresa en Actividades Sociales y Servicios Personales (72,85 horas/año), en Comercio y reparaciones (75,23 horas/año) y Transporte (77,87 horas/año). La jornada es prácticamente igual en Administraciones Públicas. Se produce un cambio de situación en Construcción, que pasa a tener mayor jornada sectorial que de empresa, a diferencia de años precedentes.

Jornada pactada según el ámbito organizativo y año de establecimiento

Distinguiendo entre convenios de ámbito de empresa y los de ámbito superior, la jornada media anual pactada en 1997, en horas/año, fue la siguiente:

Cuadro n.º 26

Jornada media pactada según ámbito organizativo

Ámbito	*Revisados*	*Firmados*	*Total*
EMPRESA	1.716,26	1.722,02	1.722,35
SUPERIOR	1.778,54	1.764,89	1.773,45
TOTAL	**1.770,92**	**1.761,14**	**1.767,89**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Estadística de Convenios Colectivos.

Los datos anteriores permiten apreciar la diferencia que existe entre la jornada pactada en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior, siendo superior en aquellos, como viene siendo tradicional, si se recuerdan las diferencias observadas en años anteriores. En los convenios de empresa es superior la jornada establecida en los convenios firmados a la que existía en las revisiones; por el contrario, en los convenios de ámbito superior es bastante superior en las revisiones.

4.3.2. *El tiempo de trabajo extraordinario*

De los 4.582 convenios colectivos establecidos en 1997, 1.728, es decir, el 37,56 de los convenios, contienen cláusulas referentes a tiempo de trabajo extraordinario; la mayoría de ellos son convenios de empresa (1.302 frente a 436 sectoriales), si bien de los 3.023.127

de trabajadores que en total resultan afectados por estas cláusulas, 2.603.789 trabajadores, es decir, el 86,13%, corresponde a trabajadores comprendidos en convenios de sector.

En cuanto al contenido de las cláusulas, en 439 convenios se eliminan las horas extraordinarias (de ellos son 310 de empresa y 129 de sector): en 128 se reduce el número establecido en anterior convenio y en 144 se reduce el número autorizado en relación al tope legal.

Es de señalar que el párrafo tercero del apartado 5.º de la estipulación IV del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva proclama expresamente que la realización de horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias perjudica claramente la creación de empleo, por lo que recomienda, en el párrafo siguiente, su reducción a través de los convenios colectivos nacionales así como su compensación por tiempo de descanso.

Si tenemos en cuenta que el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva se publica en el Boletín Oficial del Estado del día 6 de junio de 1997, resulta evidente que parte de la negociación colectiva del año se ha establecido antes de su vigencia y, por tanto, sin una incidencia plena de sus disposiciones en los resultados estadísticos finales. No obstante, el número de convenios colectivos que eliminan la realización de horas extraordinarias en 1997 resulta notablemente superior a 1996 (439 frente a 280 del año anterior).

Incremento salarial y jornada pactada según el ámbito funcional

Datos por sectores.

Cuadro n.º 27

Año 1997

Sector	*Agrario*	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*	*Total*
Número	76	1.833	64	2.609	4.582
Trabajad.	708.674	2.656.248	737.884	3.760.527	7.863.333
Incremento	2,96	2,91	2,78	2,96	2,96
Jornada	1.782,4	1.752,6	1.764,9	1.755,3	1.767,8

Cuadro n.º 28

Año 1991

Sector	*Agrario*	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*	*Total*
Número	98	2,13	79	2,54	4,7
Trabajad.	737.336	2.901.103	888.846	3.291.565	7.821.850
Incremento	8,28	7,61	8,47	8,07	7,96
Jornada	1.782,1	1.788,3	1.797,0	1.739,1	1.768,0

Cuadro n.º 29

Año 1987

Sector	*Agrario*	*Industria*	*Construcción*	*Servicios*	*Total*
Número	71	1.905	74	2.062	4.112
Trabajad.	662.036	2.804.618	574.080	2.826.944	6.867.678
Incremento	6,60	6,32	6,39	6,70	6,51
Jornada	1.792,7	1.810,0	1.808,4	1.746,7	1.782,1

El estudio de los precedentes datos sectoriales nos pone de manifiesto que en 1987 el promedio de incremento salarial fue muy similar en todos los sectores, mientras que en 1991 se eleva en construcción y agrario. En 1997, el incremento de este último sector resultó igual al de servicios, si bien en ellos aumenta de nuevo el número de horas de la jornada anual, de igual forma que ocurre en servicios, mientras que, por el contrario, viene a disminuir en industria y construcción, como se verá más adelante.

4.4. Cláusulas sobre empleo

Las Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo recogen comprendidas en tal epígrafe las cláusulas que se refieren a creación neta de empleo, mantenimiento del empleo, creación de empleo por jubilaciones anticipadas, conversión de empleo temporal en fijo, cláusulas sobre contratación, movilidad geográfica, movilidad funcional, definición y funciones de grupos profesionales y otras relativas al empleo, cuyas magnitudes se reflejan en el cuadro n.º 30 de la página siguiente.

Cuadro n.º 30

Cláusulas sobre empleo

Cláusulas	*Ámbito*	*Convenios*	*Trabajadores*	*%(1)*
Creación neta	EMPRESA	80	36.120	4,22
	OTROS	20	310,942	4,44
	TOTAL	100	347.062	4,41
Mantenimiento de empleo	EMPRESA	271	135.577	15,84
	OTROS	57	576.464	8,23
	TOTAL	328	712.041	9,06
Creación por jubilaciones anticipadas	EMPRESA	213	92.994	10,86
	OTROS	162	1.295.569	18,49
	TOTAL	375	1.388.563	17,66
Conversión en fijo	EMPRESA	290	153.970	17,98
	OTROS	65	623.922	8,90
	TOTAL	355	777.892	9,89
Contratación	EMPRESA	313	207.476	24,23
	OTROS	65	1.711.499	24,42
	TOTAL	503	1.918.975	24,40
Movilidad geográfica	EMPRESA	312	205.126	23,96
	OTROS	120	1.469.149	20,97
	TOTAL	432	1.674.275	21,29
Movilidad funcional	EMPRESA	551	249.227	29,11
	OTROS	141	1.269.989	18,12
	TOTAL	692	1.512.169	12,11
Definición y funciones grupos profesionales	EMPRESA	221	176.347	20,60
	OTROS	60	776.183	11,08
	TOTAL	281	952.530	12,11
Otras relativas al empleo	EMPRESA	10	101.060	11,80
	OTROS	34	396.343	5,66
	TOTAL	134	497.403	6,33
Total cláusulas sobre empleo	EMPRESA	1.379	595.646	69,57
	OTROS	496	3.877.152	55,33
	TOTAL	1.875	4.472.798	56,88

(1) % sobre número total de trabajadores afectados por la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

Se observa que cláusulas sobre empleo se contienen en 1.875 convenios colectivos de los 4.582 establecidos, resultando afectados por ella el 56,88 del total de trabajadores. Las cláusulas más repetidas son las que regulan la movilidad funcional, seguidas de contratación afectan a mayor número de trabajadores (24,40% del total, frente al 19,32% de movilidad funcional y 21,29% de movilidad geográfica).

4.5. Salud laboral

La segunda ponencia de las X Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva celebradas en junio de 1997, bajo el título de «El Papel de la Negociación Colectiva en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo» así como la comunicación a la misma titulada «El Desarrollo de la Ley de Prevención de riesgos Laborales por Convenio Colectivo» tratan en profundidad la materia objeto de este epígrafe: dado que esta Comisión Consultiva Nacional publicó el contenido de las Jornadas en la Colección Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo bajo el título «La nueva función de la Negociación Colectiva y los acuerdo Interconfederales sobre empleo» en la que figuran las referidas ponencia y comunicación, nos remitimos a tal publicación, que ha sido ampliamente difundida en evitación de reiteraciones conceptuales.

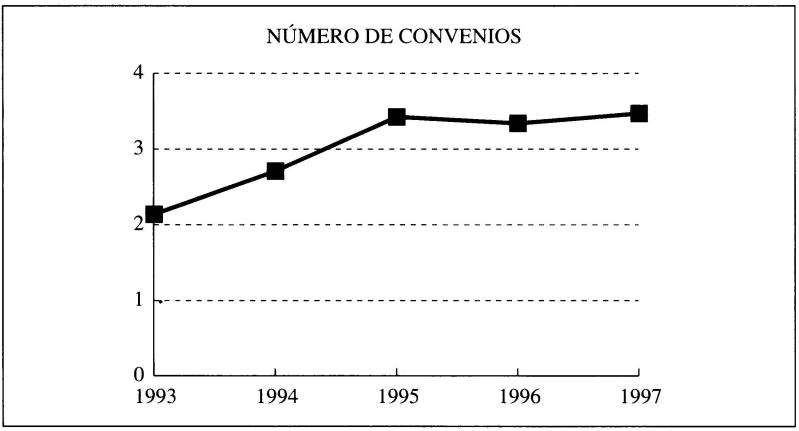
Considerando la materia desde su aspecto estadístico, cabe señalar que muchos de los convenios colectivos establecidos en el año 1997 se renuevan por primera vez después de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995; no obstante, el número de convenios colectivos que contienen cláusulas sobre la materia no aumenta de forma considerable en relación con años precedentes, aun cuando hayan de adaptar su contenido a la nueva normativa. Ello es debido a que las cláusulas sobre tal materia vienen siendo tradicionalmente frecuentes, por lo que la reforma legislativa produce la adaptación de la anterior regulación, pero no su incorporación *ex novo*. Ello puede explicar que en 1995 haya más número de convenios y mayor número de afectados que en 1996, pese a que la nueva norma entra en vigor a finales de 1995 y, por tanto, sin tiempo de influir en los contenidos negociales.

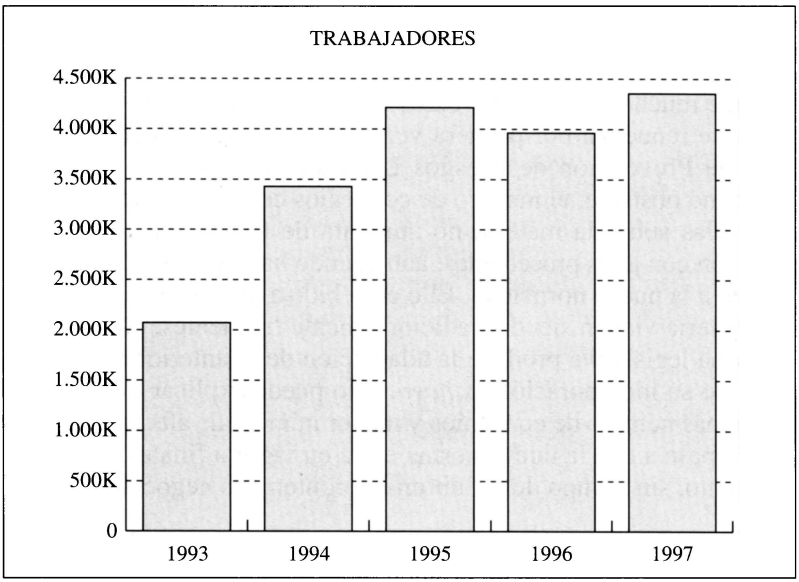
El siguiente cuadro n.º 31 y gráficos reflejan la evolución de la inclusión de regulación de la salud laboral en los convenios colectivos de los cinco últimos años.

Cuadro n.º 31

Número de convenios y trabajadores afectados por cláusulas sobre salud laboral

	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
Número	2.115	2.685	3.405	3.319	3.498
Trabajadores	2.071.683	3.427.859	4.214.365	3.962.949	4.354.359





Nota: K = 1,000.

Dentro del concepto de Salud Laboral se distinguen, estadísticamente, los siguientes grupos de cláusulas, que se reflejan, con número de convenios y de trabajadores, en el siguiente:

Cuadro n.º 32

Cláusulas sobre salud laboral

	Ámbito	*Convenios*	*Trabajadores*	*%(1)*
Existencia Comité	EMPRESA	2.071	805.407	88,70
Seguridad e	OTROS	290	2.214.792	31,61
Higiene	TOTAL	2.361	2.974.213	37,82
Programas	EMPRESA	1.240	759.421	59,33
de prevención	OTROS	150	969.820	13,84
de riesgos	TOTAL	1.390	1.477.749	18,79
Cursillos	EMPRESA	1.163	507.929	59,33
Seguridad e	OTROS	113	736.015	10,50
Higiene	TOTAL	1.276	1.255.212	15,96
Reconocimiento	EMPRESA	2.403	519.197	73,30
médico anual	OTROS	585	2.631.828	37,56
	TOTAL	2.988	3.262.849	41,42
Reconocimiento	EMPRESA	452	631.021	28,89
ginecológico	OTROS	85	411.480	5,87
	TOTAL	537	658.862	8,38
Total salud	EMPRESA	2.810	805.407	94,07
laboral	OTROS	688	3.548.952	50,65
	TOTAL	3.498	4.354.359	55,38

(1) % de los trabajadores del total del ámbito correspondiente.

4.6. Igualdad de oportunidades

La no discriminación por razones de sexo viene preconizada en el artículo 14 de la Constitución, a todos los efectos, y en el aspecto específicamente laboral viene ordenada en el artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, y para su más estricto cumplimiento, viene siendo objeto de frecuente regulación en inferiores niveles normativos. En

consecuencia, es también objetivo prioritario en la negociación colectiva.

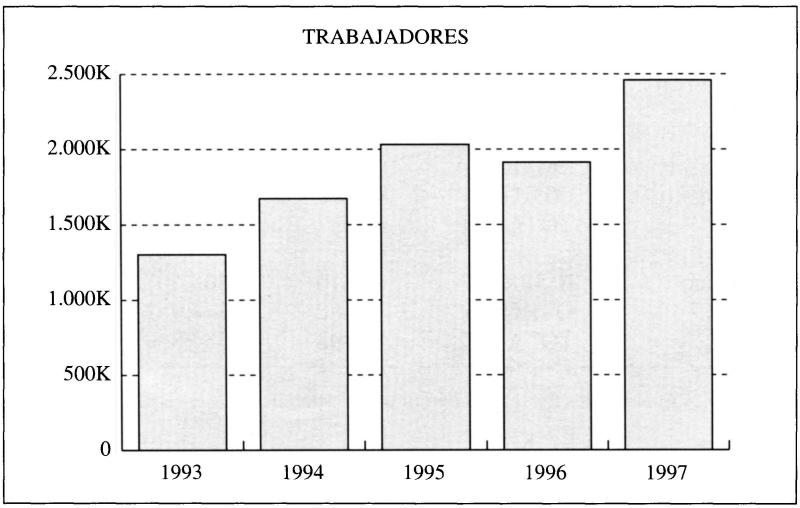
Las Estadísticas Laborales recogen el reflejo convencional de esta materia entre «Otros temas objeto de negociación», no obstante la entidad diferenciada que manifiesta en el ámbito de las relaciones laborales.

El siguiente cuadro n.º 33 refleja la evolución del tratamiento convencional de esta materia en los cinco años precedentes:

Cuadro n.º 33

No discriminación y promoción de igualdad de sexo

	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
Número	377	506	667	663	654
Trabajadores	1.302.100	1.673.522	2.031.266	1.913.857	2.460.761
% de trabaj.	32,27	24,25	26,71	26,18	31,29



Nota: K = 1,000.

La primera ponencia de la X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, celebradas en junio de 1997, trató en profundidad el tema de igualdad de oportunidades, especialmente estudiado en las Comunicaciones que a dicha ponencia presentaron, respectivamente,

el Departamento Confederal de la Mujer, de UGT («Diferencia de trato, igualdad de oportunidades y negociación colectiva»), la Secretaría Confederal de la Mujer, de CC.OO («Estrategias Sindicales para la introducción de una perspectiva de género en la negociación colectiva») y la Profesora D.ª Elisa Sierra Hernáiz («Igualdad de oportunidades y acción positiva en la Negociación Colectiva española»). Tal ponencia y comunicaciones han sido publicadas en el libro que bajo el título «La nueva función de la Negociación Colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre empleo», editado en la Colección Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, recoge los trabajos de las citadas X Jornadas de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con amplia difusión, al que nos remitimos por considerar que trata exhaustivamente el tema del epígrafe.

5. OTROS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

5.1. Aportaciones más relevantes

Cuadro n.º 34

Cláusulas que afectan a más del 50% de los trabajadores tanto en convenios de empresa como de otro ámbito

Cláusulas	*Ámbito*	*Convenios*	*Trabajadores*	*%*
Actividad sindical	EMPRESA	2.106	731.232	85,41
	OTROS	686	5.224.017	74,55
	TOTAL	2.792	5.955.249	75,73
Complemento de prestaciones	EMPRESA	2.535	742.067	86,67
	OTROS	822	4.109.469	58,65
	TOTAL	3.357	4.851.536	61,70
Cláusulas de salvaguarda	EMPRESA	1.218	371.266	44,53
	OTROS	604	3.967.179	56,62
	TOTAL	1.822	4.348.440	55,30
Formación profesional	EMPRESA	1.228	568.678	66,42
	OTROS	367	3.730.386	53,24
	TOTAL	1.595	4.299.064	54,67

Se observa en el cuadro n.º 34 que las cláusulas más generales en el conjunto de los convenios colectivos establecidos en 1997, sin considerar, por supuesto, las ya estudiadas en el epígrafe anterior como más destacadas, son las que se refieren a Complementos de Prestaciones Sociales, que figuran en 3.357 convenios (73,26 % del total de convenios) y actividad sindical, en 2.792 convenios (60,93%). En cuanto a trabajadores afectados por ellas, ocupa el primer lugar la actividad sindical, con 5.955.249 trabajadores (75,73%), seguida de complementos de prestaciones con 4.851.536 afectados (61,70%).

5.2. Otras cláusulas especiales

Cuadro n.º 35

	Ámbito	*Número*	*Trabajadores*	*%*
OTRAS CLÁUSULAS	EMPRESA	2.295	744.601	86,97
	OTROS	673	4.544.285	64,85
	TOTAL	2.968	5.288.886	67,26

En el anterior cuadro se contabilizan globalmente una serie de cláusulas especiales, entre las que destacan por su importancia numérica las relativas a «Incentivos ligados a la productividad», comprendidos en 1.270 convenios que afectan a 2.418.262 trabajadores, e «Incentivos de asistencia», en 1.199 convenios con 1.678.636 trabajadores afectados por tal cláusula. El mayor número de convenios que contienen estas cláusulas especiales son de ámbito de empresa, pero, como es supuesto general, la mayoría de los trabajadores afectados se encuadran en convenios de ámbito superior al de empresa. Se agrupan aquí, igualmente, «Indemnización al trabajador por no renovación de contrato», «Participación de los trabajadores en la organización del trabajo», «Existencia de trabajo mínimo de convenio», «Implantación nuevas tecnologías», «Servicios de comedor», «Transporte de los trabajadores» etc., todas ellas con menor incidencia general que las citadas en primer lugar.

Se recuerda que en este apartado se contabilizan los datos referidos a Igualdad de Oportunidades, bajo el epígrafe de «No discriminación y promoción de igualdad de sexo», considerado en este estudio de forma diferenciada en el anterior apartado.

6. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

Con lo anteriormente expuesto queda reflejada la panorámica de la negociación colectiva desarrollada en 1997, según los datos recogidos hasta el 31 de mayo de 1998 como avance.

Su estructura se mantiene en parámetros similares a años precedentes. Según sus ámbitos, destaca el superior número de convenios de empresa, 3.313 frente a 1.269 de ámbito superior; sin embargo, los convenios de ámbito superior al de empresa afectan al 99,65% de las empresas y al 89,11% de los trabajadores.

Según el ámbito temporal es algo superior el número de convenios establecidos con vigencia de más de un año, resultando afectado, en consecuencia, un mayor número de empresas y considerablemente mayor número de trabajadores.

Según el ámbito territorial, predominan muy destacadamente los convenios de ámbito provincial, tanto por número, como por empresas y trabajadores afectados, aún cuando los convenios estatales de ámbito superior a empresa, de reducido número (el 1,57%), llegan a comprender al 30,68% del total de trabajadores y al 19,40% de las empresas.

En cuanto a su ámbito funcional es mayor el número de convenios del Sector Servicios, afectando globalmente a mayor número de empresas y de trabajadores (56,94%, 54,09% y 47,82% respectivamente); sin embargo, a nivel de sección de actividad destaca considerablemente la Industria Manufacturera, con el 35,66% del total de convenios, que comprenden al 23,70% de las empresas y al 32,89% del total de trabajadores.

En cuanto al contenido, como cláusulas más abundantes en los convenios figuran, en primer lugar las referidas a complementos de prestaciones sociales y a salud laboral, aunque en este último caso ello no quiere decir que sean cláusulas novedosas.

Entre los objetivos planteados, con carácter prioritario, los salarios presentan un balance positivo, al crecer un 0,96% por encima de la inflación, ya que se incrementa en un promedio de 2,96% para un IPC final del 2%, lo que supone un aumento del poder adquisitivo aunque la subida salarial se encuentre dentro de las previsiones iniciales.

Otro objetivo prioritario desde la posición sindical era el tiempo de trabajo, tratado en todos los convenios por una antigua exigencia

del art. 26, apartado 5, de la Ley de ETT antes de su modificación. Sigue, por tanto, siendo general, máxime cuando la reforma legislativa del 94 desplaza a la negociación colectiva la determinación de la jornada, que será la pactada según se dispone en el actual artículo 34 del Texto Refundido de la LETT.

Las previsiones respecto al tiempo de trabajo, que inicialmente eran al alza de la jornada anual, no resultaron reales, en cuanto, según los datos aún provisionales, la jornada anual baja de 1.770,67 horas de 1996 a 1.767,89 horas de 1997, es decir, se reducen 2,78 horas, recuperando la tendencia a la baja mantenida hasta 1995.

Se nota sensiblemente el acercamiento de la duración de la jornada en los cuatro sectores de la producción. En 1987 entre servicios e industria había 63,3 horas de diferencia; en 1991 había entre servicios y construcción 57,9 horas; en 1997 entre servicios e industria hay 11,12 horas y respecto a construcción 9,60 horas de diferencia; permanece algo más distante servicios con el sector agrario, que tiene 27,14 horas más.

El empleo tiene tratamiento en 1.875 convenios con 4.472.798 trabajadores afectados, lo que supone el 56,88% del total de trabajadores; considerablemente superior al de años precedentes, excepto 1996 respecto al que experimenta un leve descenso en el número de convenios que comprenden cláusulas de tal naturaleza, aunque es superior en número de trabajadores afectados. Sin embargo, la conversión de empleo temporal en fijo se trata muy limitadamente: sólo se contempla en 355 convenios, de los que 290 son de empresa, afectando en total a 777.892 trabajadores, que suponen el 9,89% del total.

Respecto a la salud laboral, es de señalar que aumenta, si bien a ritmo lento, el número de convenios, así como el número de trabajadores que resultan afectados. La exhaustiva regulación reglamentaria no impide que el tratamiento de la materia en los convenios pueda desarrollarse para su total adaptación a la nueva normativa.

En cuanto a las cláusulas para igualdad de oportunidades, es de destacar que si bien de una parte los datos estadísticos muestran una progresiva inclusión de este tipo de cláusulas, de otra hay que señalar el carácter genérico que en muchos casos tienen, incluso de mera remisión a la normativa legal.

Según los reiterados y manifiestos éxitos negociadores por parte de los interlocutores sociales durante 1997, con acuerdos tan impor-

tantes y de tanta influencia en las relaciones laborales como han sido los tres Acuerdos Interconfederales y la puesta en marcha del SIMA, como entidad operativo en la paz social derivada del ASEC, a la vez que se viene observando el considerable descenso de conflictividad derivada de la negociación colectiva, hizo prever una intensa negociación en 1998, de una parte, por los importantes temas pendientes, cuyo tratamiento ha de ser asumido plenamente por los interlocutores sociales, en cuanto depende de la autonomía negocial su adecuada solución, una vez derogadas las Ordenanzas Laborales y desarrollada la reforma laboral determinante de la inhibición administrativa para regulaciones normativas; especialmente interesante habría de ser la negociación dirigida a completar la regulación de los sectores sometidos al ámbito de aplicación del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, en todas aquellas materias distintas a las cuatro comprendidas en el Acuerdo. Pero tal negociación parece presentarse sin graves crispaciones, dado el clima social propicio a toda negociación que manifiestamente ha quedado establecido a lo largo de 1997.

Un análisis actual de los objetivos y criterios establecidos por los interlocutores sociales para 1998 saldría del ámbito temporal de este informe, por lo que no procede entrar en ellos, aun cuando tales objetivos y criterios sean, en definitiva, los únicos indicadores válidos del próximo futuro negocial.

Madrid octubre de 1998.
El Secretario de la Comisión Consultiva
José Reinoso Ceballos

V.º B.º El Presidente de la Comisión Consultiva
Juan García Blasco

III. SITUACIÓN DEL PROCESO DE SUSTITUCIÓN DE ORDENANZAS

GRUPO 1.º

Ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo cuyo proceso de sustitución se ha de entender cerrado

A) Por considerar la comisión de seguimiento del AIOR y la CCNCC que no plantean problemas de vacíos de regulación

OR-13.0	CC-025	Industria de la Cinematografía (Distribución y Producción).
OR-15.0	CC-027	Compañía de Coches Cama y Grandes Expresos Europeos.
OR-17.0	CC-031	Empresas de Contratas Ferroviarias.
OR-22.0	CC-039	Empresa Nacional BAZAN.
OR-23.0	CC-043	Espectáculos Taurinos. Corridas de Toros y Novillos.
OR-27.0	CC-040	Ferrocarriles de uso público no integrados en RENFE.
OR-28.0	CC-053	Fotográficas.
OR-30.0	CC-055	Fundación Generalísimo Franco.
OR-39.0	CC-074	Metropolitano de Madrid.
OR-44.0	CC-085	Pesca Marítima de Arrastre.
OR-46.0	CC-087	Pesca Marítima.
OR-50.0	CC-093	Piel (Curtido y Calzado).
OR-54.0	CC-097	Practicantes y Matronas de Asistencia Médico-Farmacéutica.

OR-61.0	CC-107	Industrias de la Resina.
OR-64.1	CC-113	Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Circo).

B) Por haber alcanzado las partes acuerdo sustitutorio

OR-03.0	CC-004	Manipulado y Envasado de Agrios. (Acuerdo pendiente de publicación).
OR-05.1	CC-006	Industrias de la Alimentación. Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (BOE 11-3-96)
OR-05.2	CC-006	Industrias de la Alimentación. Pastas Alimenticias (BOE 10-5-96).
OR-07.0	CC-009	Industria Azucarera (Convenio BOE 24-04-97).
OR-08.1	CC-010	Baños y Aguas Mineromedicinales. Balnearios (incluídos en el Acuerdo Estatal de Hostelería).
OR-07.0	CC-011	Banca Privada (BOE 27-2-1996).
OR-10.0	CC-019	Agencias Distribuidoras de Butano (BOE 10-4-1996).
OR-14.0	CC-026	Comercio (BOE 9-4-1996).
OR-16.2	CC-030	Construccion. Derivados del Cemento (Convenio Nal. BOE 27-8-96).
OR-16.3	CC-030	Construcción. Sector Pizarra (Convenio BOE 10-4-97).
OR-16.6	CC-030	Construcción. Vidrio y Cerámica (BOE 4-3-1996).
OR-18.0	CC-032	Cooperativas de Crédito (BOE 10-6-1996).
OR-19.0	CC-033	Industrias de Corcho (BOE 27-5-1996).
OR-20.1	CC-037	Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos. Amarradores. (Convenio Nal. BOE 2-8-96).
OR-26.0	CC-047	Estaciones de Servicio (Acuerdo de 11-12-1995).

OR-32.0	CC-060	Hostelería (Acuerdo Estatal BOE 2-8-96).
OR-34.0	CC-068	Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras (BOE 7-3-1996).
OR-35.0	CC-069	Industrias de la Madera (BOE 20-6-1996).
OR-37.0	CC-072	Industria Metalgráfica (BOE 22-10-96).
OR-41.1	CC-079	Oficinas y Despachos. Agencias de Viaje (Convenio Nal. BOE 1-3-1996).
OR-41.2	CC-079	Oficinas y Despachos. Empresas Consultoras de Planificación (Convenio Nal. BOE 1-9-1995).
OR-41.4	CC-079	Oficinas y Despachos. Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero (*Leasing y Factoring*) (Convenio Nal. 27-2-1996).
OR-41.5	CC-079	Oficinas y Despachos. Gestorías Administrativas (BOE 20-6-1996).
OR-41.6	CC-079	Oficinas y Despachos. Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos y Delineantes (Convenio Nal. BOE 20-7-1995).
OR-42.0	CC-082	Industria de la Panadería (Convenio Marco BOE 8-10-98. Laudo arbitral sobre antigüedad, Anexo).
OR-43.0	CC-084	Peluquerías de Señoras y Caballeros, Inst. Belleza y Gimnasios (BOE 30-5-97).
OR-49.1	CC-090	Pesca Marítima en Buques Congeladores de Marisco (Convenio Nal. BOE 27-2-1996).
OR-55.1	CC-098	Prensa no diaria (Convenio Nal. BOE 6-11-1996).
OR-58.0	CC-101	Empresas de Publicidad. (Firmado Convenio con fecha 14-9-98).
OR-62.0	CC-108	Industria Salinera (Convenio Nal. BOE 2-5-97).
OR-63.0	CC-109	Seguros y Capitalización (Entidades Aseguradoras y Mutuas) (preacuerdo de 30 octubre 1996).

OR-64.2	CC-113	Profesionales Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Teatro) Madrid.
OR-65.0	CC-114	Industria Textil (BOE 16-5-1996).
OR-68.2	CC-117	Transporte por Carretera. Aparcamientos (BOE 11-3-98)
OR-68.3	CC-117	Transporte por Carretera (Autopistas) (Convenios de cada una de las Empresas del Sector).
OR-68.5	CC-117	Transporte por Carretera-Mercancías (BOE 29-1-98)
OR-68.6	CC-117	Transporte por Carretera. Taxis (Convenio Nal. BOE 20-6-1996).

C) Por haber sido sometidas a arbitraje las discrepancias, con laudos dictados

OR-01.0	CC-001	Aceites y sus Derivados (Laudo 12-7-1996. BOE 28-8-96) (Impugnado. Se declara incompetente la Sala de lo C.A. del Tribunal Superior de Justicia de Madrid).
OR-04.0	CC-005	Industrias de Captación y Distribución de Agua (Dictado Laudo de fecha 30-6-98).
OR-05.0	CC-006	Industrias de la Alimentación (Laudo 29-3-1996.BOE 4-6-96) (Impugnado. Desistido).
OR-08.2	CC-010	Baños y aguas mineromedicinales. Envasadores de Agua Mineral (Laudo 3-4-1996. BOE 24-5-96). Impugnado.
OR-12.0	CC-024	Industria Cervecera (Laudo 27-3-1996) (BOE 27-5-96). Impugnado.
OR-40.0	CC-075	Minas de Carbón (Laudo 11-3-1996) (BOE 24-4-96). (Laudo aclaratorio 11-03-96) (BOE 24-04-96). Impugnado, *con sentencia modificadora.*
OR-67.0	CC-116	Trabajos Aéreos (Laudo 12-3-1996) (BOE 23-4-96).

OR-68.1	CC-117	Transporte por Carretera-Alquiler de Coches (Laudo 1-7-1996. BOE 24-8-96).
OR-69.0	CC-119	Industrias Vinícolas (Laudo 29-3-1996) (BOE 28-5-96). (Impugnado. Caducado el recurso por no haber formalizado la Demanda. T.S.J. Andalucía.)

D) Por cobertura de vacíos derivada del acuerdo interconfederal (Anexo I) BOE 9-6-97. Cuatro materias

OR-02.0	CC-003	Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios profesionales de los mismos.
OR-20.0	CC-037	Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos. Empleados de Prácticos.
OR-21.0	CC-038	Empleados de Fincas Urbanas.
OR-24.1	CC-044	Espectáculos Públicos y Deportes. Deportes.
OR-24.2	CC-044	Espectáculos Públicos y Deportes. Espectáculos Públicos (excepto Exihibición Cinematográfica).
OR-25.0	CC-046	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización.
OR-29.0	CC-054	Frutos Secos.
OR-31.0	CC-057	Industrias de Producción, Transporte y Distribución de Gas (excepto gas natural).
OR-41.0	CC-079	Oficinas y Despachos, excepto Gestorías Administrativas; Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos; Empresas Consultoras de Planificación; Agencias de Viaje y Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero: *Leasing y Factoring*.
OR-45.0	CC-086	Industria de pesca marítima de Cerco y otras Artes.
OR-44.1	CC-088	Pesca Marítima de arrastre. Pesca en Buques Arrastreros al Fresco.

OR-50.1	CC-093	Piel (Marroquinería, Recolección Piel, Peletería, Guantes, Ante, Napa y Doble Faz).
OR-51.0	CC-094	Industria Pimentonera.
OR-53.0	CC-096	Pompas Fúnebres.
OR-55.0	CC-098	Prensa (excepto no diaria).
OR-56.0	CC-099	Profesionales de la Música.
OR-57.0	CC-100	Prótesis Dental.
OR-59.0	CC-102	Empresas de Radiocomunicación.
OR-60.0	CC-103	Radiodifusión.
OR-64.2	CC-113	Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore. (Variedades y Folklore y (Teatro excepto Madrid y Barcelona).
OR-66.0	CC-115	Industrias de Tintorería y Limpieza.
OR-68.4	CC-117	Transporte por Carretera (Garajes).
OR-70.0	CC-120	Teléfonos (Empresas de Contratas y Locutorios Telefénicos).

GRUPO 2.º

Ordenanzas y reglamentaciones cuya sustitución se encuentra en proceso abierto

A) Por continuar negociaciones, o no haberse agotado sus posibilidades

OR-09.0	CC-017	Bebidas Refrescantes.
OR-11.0	CC-022	Trabajo en el Campo.
OR-24.3	CC-025	Espectáculos y Deportes. Exhibición Cinematográfica.
OR-16.1	CC-030	Construcción (Sector Azulejos).
OR-48.0	CC-089	Pesca Marítima en Buques Bacaladeros.
OR-49.0	CC-90	Pesca Marítima en Buques Congeladores (excepto Congeladores de Marisco).

OR-52.0	CC-095	Plátanos y demás Frutas de Canarias.
OR-64	CC-113	Profesionales Teatro, Circo, Variedades y Folklore (Teatro de Barcelona).
OR-68.7	CC-117	Transporte por Carretera (Viajeros).

B) En proceso de Arbitraje, pendientes de dictar Laudo

OR-33.0	CC-067	Limpieza de Edificios y Locales.

C) Con acuerdos de Prórroga

OR-16.2	CC-030	Construcción (Sector Cementero).
OR-20.2	CC-037	Embarcaciones Tráfico Interior de Puertos. Remolcadores.

D) Firmado con UGT, de eficacia limitada

OR-36.0	CC-070	Marina Mercante.
OR-38.0	CC-073	Metropolitano de Barcelona (hasta 31-diciembre-1996)
OR-63.1	CC-109	Seguros y Capitalización (Agentes y Corredores de Seguros).

NOTAS

I. Formato

En la primera columna figura la referencia en que se sigue el orden en el que figuran publicadas las Ordenanzas y Reglamentaciones en el Anexo I de la Orden de 28 de diciembre de 1994 que las prorroga, interpolando alfabéticamente las parcialmente prorrogadas en el Anexo II de la misma, resultando así ordenadas del 01 al 70. Va precedida de las iniciales OR de Ordenanzas y Reglamentaciones. Con esta ordenación se pretende facilitar el seguimiento del proceso de sustitución.

A los dígitos de esta primera columna sigue un punto y después de éste el "0", que indica que el proceso se refiere al conjunto total de la Ordenanza o Reglamentación o parte residual indiferenciada en caso de desgloses subsectoriales; y numerados del 1 en adelante

según los convenios colectivos de subsectores de la misma Ordenanza que afecten al proceso sustitutorio total.

En la segunda colúmna numérica se conserva la numeración anterior de la CCNCC, con tres dígitos para facilitar la indexación en el ordenador. Va precedida de las iniciales CC de la Comisión Consultiva.

IV. MEMORIA DE ACTIVIDADES 1997

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

SUMARIO

1. PRESENTACIÓN.—2. LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. 2.1. Regulación normativa. 2.2. Funciones. 2.3. Composición.—3. REGISTRO DE DOCUMENTOS: ENTRADAS Y SALIDAS.—4. REUNIONES. 4.1. Del pleno. 4.2. De la Subcomisión Delegada para Sustitución de ordenanzas. 4.3. De grupos de trabajo.—5. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS. 5.1. Enumeración. 5.1.1. Dictámenes sobre extensiones. 5.1.2. Dictámenes sobre consultas. 5.1.3. Otros asuntos. 5.2. Contenido y pronunciamiento de los dictámenes de extensión de Convenios. 5.3. Otras cuestiones tratadas en los Plenos. 5.3.1. Mapa de negociación colectiva. 5.3.2. Preparación y celebración de la X Jornadas de Estudio Sobre la Negociación Colectiva. 5.3.3. Aprobación de la memoria de actividades 1996. 5.3.4. Designación de árbitros para la sustitución de las Ordenanzas. 5.3.5. Situación del proceso de sustitución de Ordenanzas. 5.3.6. Informe sobre la negociación colectiva en 1996.—6. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISIÓN.—7. ANEXO. 7.1. Expedientes de Extensión de Convenios en el período 86-97, agrupados por actividades económicas.

1. PRESENTACIÓN

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (BOE de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado por José Reinoso Ceballos, Secretario de la misma, la Memoria de Actividades correspondiente al año 1997, para su presentación al Pleno.

En la elaboración de la presente Memoria se da cumplimiento a lo dispuesto en la resolución del Ministerio de Economía y Hacienda de 17 de junio de 1997 (BOE de 23-6-97) e Instrucciones concordantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre ahorro en la gestión administrativa, específicamente referido a publicaciones de «memorias», y, en su virtud, se procede a resumir en todo lo posible, sin perjuicio de conservar de manera sucinta y aun esquemática, toda la información necesaria para ofrecer una visión general y clara de las actividades de esta Comisión en el año 1997, con datos objetivos absolutos y comparativos y porcentuales relativos a ejercicios anteriores. (En consecuencia, se suprime anterior información reseñada de forma muy prolija, información que ya se recoge en otras publicaciones efectuadas por esta Comisión, como son el Libro sobre las XI Jornadas de Negociación Colectiva y la publicación de todas las consultas evacuadas ante la Comisión agrupadas por Sectores de actividad, de próxima aparición).

Estos datos comparativos ponen de manifiesto el considerable incremento de las actividades de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que no sólo justifica sobradamente el aumento de plantilla experimentado en 1997, sino que viene a advertir sobre posibles próximas necesidades de mayor incremento de personal.

2. LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

2.1. Regulación Normativa y adscripción orgánica

La Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET) —Disposición Final Segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores—, creó una «Comisión Consultiva Nacional» a la que atribuyó la función de «asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios», que funcionará con una composición a nivel tripartito.

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, regula esta Comisión, denominada Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, señalando que ejercerá sus funciones «con independencia y autonomía funcional plenas».

La Orden de 28 de mayo de 1984 aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE del 8 de junio).

La Comisión fue adscrita orgánicamente al hoy ya extinguido Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quedando posteriormente adscrita a la Dirección General de Trabajo y Migraciones por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, que modifica parcialmente dicha estructura básica la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo.

2.2. Funciones

El citado Real Decreto 2976/1983 establece como funciones de la Comisión la emisión de consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre:

a) El planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.

b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.

c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determninar su ámbito funcional de aplicación.

Asimismo, y en el ejercicio de su función de asesoramiento, la Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», previsto en la Disposición Final Octava del ET —Disposición Final Segunda del texto refundido del ET—, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva, siendo preceptivamente consultada, de otro lado, en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Por otra parte la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba su Reglamento de funcionamiento, señala que la Comisión es competente, además de para elaborar y mantener actualizado el mencionado «catálogo de actividades», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre:

a) El ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos.

b) La extensión de convenios colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el artículo 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre.

Igualmente, la Comisión puede elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, y ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

La Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, confiere a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la competencia para someter a arbitraje las discrepancias resultantes entre las partes negociadoras de un Convenio colectivo y designar Arbitros en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales.

2.3. Composición

Por lo que se refiere a su composición, la Comisión está integrada por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario. El Presidente es designado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las asociaciones empresariales y sindica-

les más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. El actual Presidente, Profesor D. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, fue nombrado por Orden Ministerial de 10 de septiembre de 1996. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos se elige un Vicepresidente y el puesto de Secretario de la Comisión lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era en 1997 la siguiente, según la Orden Ministerial de 3 de marzo de 1997, (BOE de 14 de marzo), por la que se nombran los miembros de la CCNCC:

PRESIDENTE: **D. Juan García Blasco**

Representantes de la Administración:

VICEPRESIDENTE:	D.ª Soledad Córdova Garrido
Suplente:	D. Francisco González de Lena Alvarez
Titular:	D. Julio Sánchez Fierro
Suplente:	D.ª Raquel Peña Trigo
Titular:	D. Javier Minondo Sanz
Suplente.	D.ª M.ª del Carmen Briones González
Titular:	D.ª Nélida Jiménez Molina
Suplente.	D.ª Carmen Balsa Pascual
Titular:	D. Ignacio Matía Prim
Suplente:	D.ª Cristina Barroso Francia
Titular:	D.ª M.ª Teresa Giraldez Núñez
Suplente:	D.ª Olga Merino Ballesteros

Representantes de la Organizaciones Sindicales:

UGT

Titulares:	D. Eugenio Gariglio Román
	D. Jose Luis Cebrián Gutiérrez

Suplentes:	D.ª Elena Gutiérrez Quintana
	D.ª Susana Bravo Santamaría

CC.OO

Titulares:	D. Mariano Díaz Mateos
	D. Angel Martín Aguado
Suplentes:	D. Fernando Puig-Samper Mulero
	D. Miguel Sánchez Díaz

ELA-STV

Titular:	D. Jose Miguel Unanue Letamendi
Suplente:	D. Enrique Fernández Matxuka

CIG

Titular:	D. Luis Burgos Díaz
Suplente:	D. Xan Andrés Carballo Rodríguez

Representantes de las Organizaciones Empresariales

CEOE

Titulares:	D. Luis Fabián Márquez Sánchez
	D. Rafael Ruiz Ortega.
	D. Fernando de Palacios Caro
	D. Pablo Gómez Albo
	D. Jose Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque
Suplentes:	D. Fernando Moreno Piñero
	D. Adolfo García Ibán
	D. Jose Luis Vicente Blázquez
	D. Conrado López Gómez
	D. Jose Luis Pastor Rodríguez-Ponga

CEPYME

Titular:	D. Roberto Suárez García
Suplente:	D. Tomás Castillo Puerta

SECRETARIO: D. José Reinoso Ceballos

3. REGISTRO DE DOCUMENTOS: ENTRADAS Y SALIDAS

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto incrementada su actividad en los últimos años, como se aprecia del examen pormenorizado del número de entradas y salidas de documentos, oportunamente registrados por los servicios administrativos de esta Comisión.

Hay que advertir que en los últimos años se ha producido un paulatino incremento en el número de consultas evacuadas ante la Comisión para que ésta se pronuncie sobre los ámbitos funcionales de los Convenios Colectivos aplicables a los consultantes; pero sobre todo, es a raíz de su participación en el proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales, cuando el volumen de actividad de esta Comisión se ha visto incrementado de manera clara.

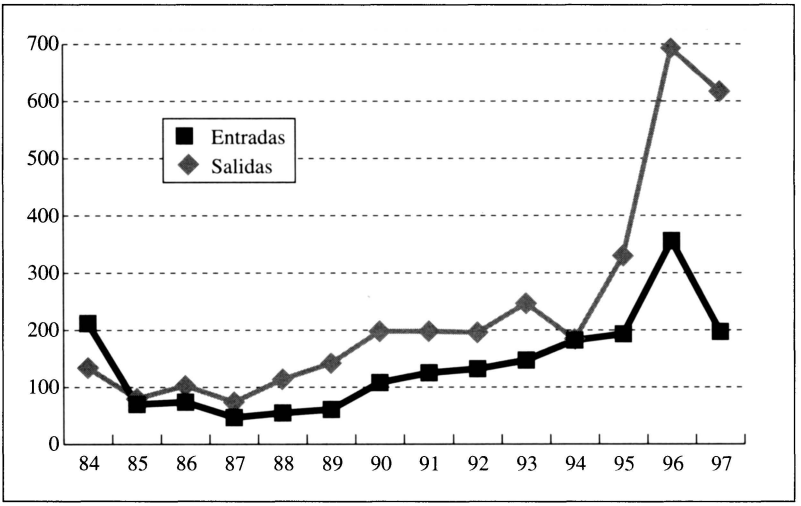
A continuación, se detalla en el siguiente cuadro y gráficos, año por año, el número de entradas y salidas de documentos registrados por los servicios administrativos de esta Comisión:

3.1. Cuadro de entradas y salidas (período 1984-1997)

Año	*N.º entradas*	*N.º salidas*
1984	212	134
1985	70	80
1986	74	103
1987	47	74
1988	55	114
1989	61	142
1990	108	198
1991	125	198
1992	132	196
1993	147	247
1994	182	184
1995	193	330
1996	356(*)	693
1997	197	617

(*) Este destacado incremento de entradas de documentos se debe a la importante labor de mediación de la Comisión en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales cuya vigencia fue prorrogada por la Orden de 28 de diciembre de 1994, que se prolongó a lo largo de los años 1995 y 1996, convocando a las partes implicadas a negociar convenios colectivos o acuerdos sobre materias concretas que eliminasen los defectos de cobertura de las Ordenanzas prorrogadas. Especial incidencia tuvo el número de impugnaciones a determinadas decisiones de la CCNCC de someter a Arbitraje la sustitución de alguna normativa sectorial, ante insalvables discrepancias de las partes negociadoras.

REPRESENTACION GRÁFICA DE ENTRADAS Y SALIDAS



Hay que destacar que aun cuando exista cierto paralelismo y correlación entre el número de entradas y salidas, su saldo total no es coincidente dado que un solo documento presentado bajo un solo número puede dar lugar a diversos actos de comunicación, Actas de reuniones, etc., lo que motiva un mayor número de salidas que de entradas.

4. REUNIONES

4.1. Del pleno

El Pleno de la Comisión ha celebrado 5 reuniones, todas ellas de carácter ordinario, que tuvieron lugar en la Sala de Juntas de la sede de la Comisión.

Las fechas de las reuniones del Pleno, para cada una de las cuales se realizó la correspondiente Acta, fueron las siguientes:

4 de marzo..... (Acta n.º 70)
22 de mayo..... (Acta n.º 71)
16 de julio ..... (Acta n.º 72)
8 de octubre..... (Acta n.º 73)
27 de noviembre..... (Acta n.º 74)

Previamente a todas ellas se dio traslado a los Vocales de la documentación necesaria y de los antecedentes al respecto, para fundamentado tratamiento de todos los puntos comprendidos en el Orden del día respectivo.

La asistencia a las reuniones de los Plenos por cada una de las tres representaciones en la Comisión (Administración, Organizaciones sindicales y Organizaciones empresariales), en las contadas ocasiones en que no fue plena, se produjo siempre con la mayoría exigida para su válida celebración, sin que ninguna de las reuniones haya tenido que suspenderse o aplazarse por falta de *quorum*.

4.2. De la subcomisión delegada para sustitución de ordenanzas

La Subcomisión Delegada del Pleno para la sustitución de Ordenanzas de Trabajo y Reglamentaciones de Trabajo tuvo durante el año 1997 las siguientes reuniones para tratar sobre los asuntos que a continuación se indican:

— 25-3-97 Mediación con los sectores afectados por las Ordenanzas del Campo y de Transporte de Mercancías.

— 4-4-97 Mediación en los mismos sectores antes citados.

— 1-7-97 Posibilidad de mediación en el Convenio Colectivo de Aparcamientos.

4.3. De grupos de trabajo

A lo largo de 1997, hubo dos reuniones de los Grupos de Trabajo:

- 17-1-97, para tratar sobre Extensión de Convenios Colectivos
- 19-2-97, para organizar las X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

5. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS

5.1. Enumeración

Entre los diferentes asuntos tratados en los Plenos celebrados en 1997 pueden diferenciarse:

1. Dictámenes sobre extensiones de convenios.
2. Dictámenes sobre consultas de convenios aplicables.
3. Otros asuntos.

5.1.1. *Dictámenes sobre extensiones de convenios*

El Pleno de la Comisión estudió en 1997 seis expedientes sobre extensiones de convenios, correspondientes a los números: 626, 627, 629, 666, 667 y 678. Otros dos Expedientes, los números 671 y 672, se pospusieron por estar incluidas las actividades objeto de extensión en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos (publicado en el BOE de 9-6-97).Todos estos Expedientes se detallan en el aApartado correspondiente de esta memoria.

5.1.2. *Dictámenes sobre consultas*

La Comisión emitió en 1997 sesenta y seis Dictámenes distintos de los de extensiones de convenios, en concreto, sobre consultas formuladas a la Comisión sobre el Convenio Colectivo aplicable a una determinada Empresa o actividad, correspondientes a los Expedientes números: 520, 534, 536, 541, 542, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 558, 559, 560, 561, 565, 566, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 579, 581, 582, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 594, 595, 598, 599, 600, 602, 603, 606, 607, 608, 609, 610, 613, 614, 616, 618, 620, 623, 628, 631, 637, 639, 693, 697 y 700.

Esta cifra supone un incremento del 30 por ciento con respecto al número de dictámenes emitidos en el año 1996.

En la memoria de actividades del año 1996 se recogía una breve reseña del contenido de dichos dictámenes, que se obvia en la de este año por aparecer recogida en el Libro que sobre las consultas referidas al ámbito funcional de convenios colectivos, contestadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, agrupadas por ramas de actividad, se está elaborando actualmente para su próxima publicación.

5.1.3. *Otros asuntos*

La Comisión Consultiva trató en 1997 además otras cuestiones, destacando:

— La actualización del mapa de la negociación colectiva.

— Relación de convenios colectivos sectoriales.

— Propuesta para dotar de estructura orgánica a la Secretaría de la Comisión.

— El procedimiento de extensión de convenios colectivos.

— Gestiones realizadas para facilitar la sustitución negociada de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.

— El Informe sobre la negociación colectiva en 1996.

— La memoria de actividades de la Comisión en 1996.

— La publicación del libro sobre las IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva y elaboración del de las X Jornadas.

— Celebración de las X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

— Programas de estudios e informes sectoriales para su posterior publicación y trámites presupuestarios.

De otra parte, los servicios técnicos de la Secretaría de la Comisión, con independencia de la preparación de los Informes señalados, atendieron, de forma directa, un promedio de 100 consultas mensuales sobre temas diversos relacionados con la aplicación de convenios colectivos.

5.2. Contenido y pronunciamiento de los dictámenes de extensión

A continuación se exponen el contenido y los pronunciamientos de los dictámenes de extensión de la Comisión emitidos en 1997:

(1) Expediente n.º 626.

Extensión del Convenio Colectivo de la Comunidad General de Regadíos de Calahorra para 1996 y 1997 al sector de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Agua para Riegos o Drenajes de Campos Agrícolas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Fue tratado en el Pleno de 4 de marzo de 1997, adaptándose por unanimidad el acuerdo de que procedía estimar la petición de extensión del citado convenio.

(2) Expediente n.º 627.

Extensión del Convenio colectivo de ámbito estatal de las Industrias Químicas a la Empresa PERLAS ORQUIDEA, S.A.

Fue tratado en el Pleno de 4 de marzo de 1997 adaptándose por mayoría el acuerdo de que no procede estimar la petición de extensión.

En fecha 26 de junio de 1997 la Consellería de Treball i Formació del Govern Balear dictó Resolución en la que se acordó desestimar la petición de Extensión del citado Convenio a la Empresa referenciada.

(3) Expediente n.º 629.

Extensión al sector de piscifactorías de la provincia de La Coruña del convenio colectivo de ámbito interprovincial para Acuicultura Marina de Andalucía, vigente para loa años 1994-1996.

Fue tratado en el Pleno de 8 de octubre de 1997, adaptándose por mayoría el acuerdo de informar negativamente la petición de extensión.

En fecha 12 de noviembre de 1997 la Consellería de Justicia, Interior y Relaciones Laborales de la Xunta de Galicia dictó Resolución en la que declaró improcedente la extensión del convenio colectivo de Acuicultura Marina de Andalucía a los trabajadores del sector de piscifactorías de La Coruña, por encontrarse afectado dicho sector por el Convenio Colectivo Estatal para Granjas Avícolas y otros animales.

(4) Expediente n.º 666.

Extensión del convenio colectivo de jardinería, con vigencia para los años 1995 y 1996, al sector de Producción de Plantas Vivas por cualquier procedimiento y su venta.

Fue tratado en el Pleno de fecha 16 de julio de 1997, adaptándose por unanimidad el acuerdo de que procede desestimar la petición de Extensión del Convenio Colectivo de jardinería para el año 1995 y 1996 al sector reverenciado.

En fecha 30-9-97 el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales dictó una Decisión en la que se declaró la improcedencia de la extensión del citado convenio al mencionado sector.

(5) Expediente n.º 667.

Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General de la provincia de Almería al Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Sevilla.

Fue tratado en el Pleno del 16 de julio de 1997, adaptándose por unanimidad el acuerdo de que procede estimar la petición de extensión del citado convenio al sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Sevilla.

En fecha 26 de agosto de 1997 la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía dictó Resolución en que declara la procedencia de la extensión antes reseñada.

(6) Expediente n.º 678.

Extensión del IV Convenio Colectivo de Actores de Madrid al Sector de Teatro, Circo, Variedades y Folklore en todo el ámbito nacional.

Fue tratado en el Pleno del día 16 de julio de 1997, adaptándose el acuerdo de que procede su desestimación.

5.3. Otras cuestiones tratadas en los plenos

5.3.1. Mapa de la negociación colectiva sectorial

Los Servicios Técnicos de la Secretaría de la Comisión continuaron los trabajos tendentes a la actualización del mapa de la negociación colectiva sectorial, lo que exige la catalogación de la totalidad de los convenios colectivos sectoriales vigentes en España, llegándose a un desglose a nivel de cuatro dígitos de actividad (CNAE 1993) para que, tras su informatización, se elabore dicho mapa en el que se distingan los convenios distribuidos por actividades en cada provincia y los convenios por provincias en cada actividad.

5.3.2. Preparación y celebración de las X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva

En el Pleno del 4-3-97 el Presidente informó de la intención de celebrar las Jornadas los días 4 y 5 de junio de 1997, fecha acordada por el grupo de trabajo reunido al efecto.

El Presidente informó que convocaría una próxima reunión del grupo de trabajo para ultimar los aspectos relativos a la organización de las mismas.

Como resultado de todos los trabajos preparatorios, los días 4 y 5 de junio de 1997 se desarrollaron las X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, que bajo el título «*La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo*», incluye las siguientes ponencias:

— «*Diferenciación de trato, igualdad de oportunidades y negociación colectiva*». Ponente: D. Joaquín García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo.

— «*El papel de la negociación colectiva en materia de Seguridad y Salud en el trabajo*». Ponente: D. Joaquín Aparicio Tovar, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.

— «*Cuestiones y problemas aplicativos del Acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales*» (ASEC). Ponente: D. Fernando Valdés Dal-Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. Ex-Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

— «*Alcance y efectos de los Acuerdos Interconfederales y Ordenamiento Laboral*». Ponente: D. Alfredo Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.

El 5 de junio se celebró una Mesa Redonda que bajo el título «Los Acuerdos Interconfederales desde sus protagonistas», moderada por el Presidente, D. Juan García Blasco, reunió a los siguientes intervinientes:

D. Fabián Márquez Sánchez. CEOE

D. Fernando Puig-Samper. CC.OO

D. Elías Aparicio Bravo. CEPYME

D. Antonio Ferrer Sais. UGT

La apertura de las Jornadas corrió a cargo del Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, D. Javier Arenas Bocanegra.

5.3.3. Aprobación de la Memoria de Actividades del año 1996

Fue aprobada en el Pleno del día 4-3-97, acordándose que los miembros de la Comisión que deseen introducir alguna observación la remitan directamente a la Comisión para su inclusión en el texto definitivo y cuya publicación se incluirá en el libro que recoja los resultados de las X Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva.

5.3.4. Designación de árbitros para la sustitución de Ordenanzas.

Fue tratado en el Pleno de 16 de julio de 1997 y fueron designados los siguientes árbitros:

- MARINA MERCANTE

  El Presidente da cuenta de que el profesor Palomeque, en principio designado, no aceptó tal designación, devolviendo la documentación, lo que obligó a designar nuevo árbitro, el profesor Pérez de los Cobos.

- INDUSTRIA DE LA PANADERÍA

  Fue designado árbitro, D. Alfonso Morón Merchante.

- CAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS

  Quedó nombrado árbitro, D. Jaime Montalvo.

- LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

  El árbitro designado, D. Jaime Montalvo, reconvierte el trámite en negociación.

5.3.5. Situación del proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales

En todos los Plenos se ha presentado relación actualizada de la situación del proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales, reflejando las modificaciones producidas. Dada su continua movilidad resulta inoperante y extemporánea actualmente la transcripción de la situación al 31-12-97.

5.3.6. Informe sobre la negociación colectiva en 1996

La Secretaría de la Comisión presentó en el Pleno del 27-11-97 el Informe sobre la Negociación Colectiva en 1996, elaborado con los

datos estadísticos facilitados por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y también con datos elaborados por la propia Comisión, en el que se dispuso que se incorporaran modificaciones estructurales y de contenido, por lo que su aprobación se pospuso para posterior Pleno, que tendría lugar en 1998.

6. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISIÓN

Relación de personal adscrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y situación administrativa del mismo.

1. Secretario de la Comisión:

   José Reinoso Ceballos, funcionario del Cuerpo de Letrados del AISS.
   Puesto de trabajo ocupado: Inspector de Servicios, Inspección General de Servicios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. Jefe de los Servicios Técnicos:

   Luis Garcia García, funcionario del Cuerpo de Letrados del AISS.
   Puesto de trabajo ocupado: Jefe de Servicio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.- Dirección General de Trabajo.

3. Rosa Guilabert Pérez, funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo. Puesto de trabajo ocupado: Jefe de Negociado, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.- Dirección General de Trabajo.

4. Susana Gallego Pérez, funcionaria interina.
   Puesto de trabajo ocupado: Auxiliar Administrativo.

5. Emiliano García Moreno, personal laboral. Subalterno prestando también servicio a la Oficina de la OIT.

6. Pilar Sierra Hurtado, funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo. Puesto de trabajo ocupado: Nivel 14 de la Subdirección Gral. de Ordenación Normativa de la Dirección General de Trabajo.

ANEXO

1. Como información complementaria a la Memoria de Actividades 1997 se incluye Información relativa al período 1986-1997 del número de Expedientes de Extensión agrupados por Actividades Económicas.

Expedientes de extensión
(período 1986-1997)

N.º 2 Extensiones

Actividades económicas	*Anteriores*	*1997*
— Administración Pública	1	—
— Agricultura	6	2
— Aguas	—	1
— Alimentación	9	—
— Comercio	7	—
— Construcción	1	—
— Deportes	4	—
— Limpieza	5	—
— Madera	2	—
— Metal	1	—
— Oficinas y Despachos	38	1
— Peluquerías	2	—
— Pesca	1	—
— Piel	3	—
— Químicas	—	1
— Sanidad	8	—
— Otros servicios	4	—
— Teatro, Circo y Variedades	—	1
— Transportes	5	—
TOTAL	**97**	**6**

EMPLEO, CONTRATACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XI Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

La presente obra recoge las Ponencias e intervenciones debatidas en las XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en Madrid, en junio de 1998.

ISBN 84-7434-996-6