

LA CONTRATACIÓN Y EL EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XXII Jornadas de Estudio
sobre Negociación Colectiva

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



**INFORMES
Y ESTUDIOS**
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

NIPO: 790-11-032-5

MINISTERIO DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 11-2294

La contratación y el empleo
en la negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 98

La contratación y el empleo en la negociación colectiva

XXII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva

Oviedo, 1 de octubre de 2009

Edición preparada por la

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

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



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo e Inmigración

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtin.es

Internet: www.mtin.es

NIPO: 790-11-030-4

ISBN: 978-84-8417-380-9

Depósito legal: M-8452-2011

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.

Imprime: Artesa s.l.

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Carolina Martínez Moreno</i>	9
XXII JORNADAS (OVIEDO 2009)	
Primera Ponencia: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EMPLEO Y FLEXIBILIDAD DE ENTRADA E INTERNA A LA LUZ DE LA LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE, DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO	
<i>Ricardo Escudero Rodríguez</i>	13
Segunda Ponencia: CONTRATACIÓN TEMPORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<i>Francisco Pérez de los Cobos y Raquel Aguilera Izquierdo</i>	59
Mesa Redonda: ANALISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2009	
<i>Fabián Márquez Sánchez (CEOE-CEPYME)</i>	73
<i>Ramón Gorriz Vitalla CC.OO</i>	79
<i>Antonio Ferrer Sais (UGT)</i>	95
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC, AÑO 2009	103
COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	129

PRESENTACIÓN

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

Presidenta de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos
Oviedo, enero 2011

La obra que ahora se presenta recoge las ponencias de las XXII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y que se desarrollaron en el mes de octubre de 2009 en la ciudad de Oviedo. Como venía ocurriendo en las últimas ediciones precedentes, la organización de las referidas jornadas se llevó a cabo con la inestimable colaboración del gobierno autonómico, en este caso del Principado de Asturias. La participación autonómica respondía así a uno de los objetivos trazados en el programa aprobado por la propia Comisión Consultiva en diciembre de 2004, a través del cual se pretendía otorgar un papel protagonista también a las Administraciones de las Comunidades Autónomas y los agentes sociales de los respectivos territorios, y poder de ese modo compartir experiencias, intercambiar propuestas de actuación y conocer la realidad específica de la negociación colectiva en dichos ámbitos.

La obra se inicia recogiendo la sugerente ponencia de D. Ricardo Escudero Rodríguez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Alcalá, sobre «*Contratación y empleo en la negociación colectiva*». De la segunda ponencia, igualmente de gran interés, se ocupó Dña. Raquel Aguilera Izquierdo, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, y versó sobre «*Contratación temporal en la negociación colectiva*». La profesora Aguilera manifiesta su deseo de que conste que el texto de dicha ponencia, que se remite para su inclusión en este libro, ha sido redactado en colaboración con el profesor Pérez de los Cobos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la misma Universidad Complutense de Madrid.

Como es acostumbrado, y en concordancia con el propio papel y composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la segunda parte de las Jornadas, y por consiguiente de

esta obra, recoge las intervenciones de los distintos representantes de las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias en la mesa redonda en la que se analizaron los pormenores y avatares de la negociación colectiva desarrollada a lo largo del año 2009.

Por fin, el libro de estas XXII Jornadas incluye la Memoria de actividades de la Comisión, correspondiente al año 2009, y dos apartados finales sobre la composición y normas de funcionamiento de aquélla.

Antes de concluir esta presentación es oportuno dejar testimonio del agradecimiento de los integrantes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y del mío personal, al Ministerio de Trabajo e Inmigración, porque en un momento tan delicado como el que atravesamos haya seguido prestando su respaldo y decidido apoyo a las actividades e iniciativas de este organismo. En particular a las de estudio, propuesta y divulgación que como observatorio de la negociación colectiva viene desarrollando, y casi podría decirse que con carácter emblemático a las Jornadas sobre la negociación, de cuya vigésimo segunda edición da prueba el presente libro. Nuestra gratitud se hace extensiva, como no podía ser de otro modo, al Gobierno del Principado de Asturias, que en la persona responsable de la Dirección General de Trabajo aglutina los esfuerzos por contribuir a que este evento haya podido tener lugar en esta región, en la que las relaciones laborales tradicionalmente han adquirido un singular protagonismo. Una mención especial merecen las personas que con su dedicación cotidiana prestan apoyo a las tareas de esta Comisión, Doña Pilar Sierra Hurtado y Doña Susana Gallego Pérez, que desde hace años colaboran generosamente en la preparación de éstas y del resto de las publicaciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

PRIMERA PONENCIA*

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EMPLEO Y FLEXIBILIDAD
DE ENTRADA E INTERNA A LA LUZ DE LA LEY 35/2010,
DE 17 DE SEPTIEMBRE, DE REFORMA
DEL MERCADO DE TRABAJO

RICARDO ESCUDERO RODRÍGUEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social. Universidad de Alcalá

* El texto de esta ponencia ha sido actualizado por el autor con fecha 19 de octubre de 2010.

SUMARIO

1. LA INTERRELACION ENTRE LA NEGOCIACION COLECTIVA Y EL EMPLEO ENTENDIDO DESDE UNA PERSPECTIVA AMPLIA: 1.1. Planteamiento general; 1.2. Los tres bloques temáticos relacionados con el empleo y la negociación colectiva. 2. LA INSATISFATORIA REGULACION CONVENCIONAL DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES Y LA DEFICIENTE REFORMA LEGISLATIVA DE 2010: 2.1. Una valoración general: las responsabilidades compartidas de la elevadísima temporalidad o la historia de un fracaso colectivo; 2.2. La fuerte contradicción entre los objetivos de los acuerdos de negociación colectiva y el contenido de los convenios en cuanto a los límites a la contratación temporal y al favorecimiento de la de carácter indefinido; 2.3. Negociación colectiva y contratación temporal en la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. 3. LA APUESTA POR LA MAYOR FLEXIBILIDAD INTERNA COMO MECANISMO PARA DISMINUIR EL RIESGO DE LA FLEXIBILIDAD DE SALIDA: 3.1. Los nuevos planteamientos de la ley 35/2010 sobre flexibilidad negociada en traslados, modificaciones sustanciales e inaplicación del régimen salarial: a) La imposición de plazos perentorios para los períodos de consulta y de negociación; b) Nueva dialéctica entre desavenencias en la negociación de acuerdos de empresa y procedimientos de mediación y arbitraje; c) Ausencia de representación legal de los trabajadores y designación de una comisión para negociar acuerdos de empresa.

1. LA INTERRELACIÓN ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL EMPLEO ENTENDIDO DESDE UNA PERSPECTIVA AMPLIA

1.1. Planteamiento general.

La pretensión de reflexionar sobre el empleo y la negociación colectiva supone volver, una vez más, sobre una especie de clásico del que se han ocupado múltiples análisis. Ahora bien, en esta ocasión, aspiro a valorar hasta qué punto se encuentran en las últimas normas laborales nuevos elementos que permitan apreciar una profundización de las pautas tradicionales sobre dicha temática o bien un cambio de rumbo en la misma en un contexto de intensa crisis económica. En efecto, en los últimos años, ha habido diferentes modificaciones legislativas y, también, distintas manifestaciones del diálogo social, que, desde una u otra perspectiva, han abordado la interrelación entre el empleo y la negociación colectiva.

Así, tal conexión ya estuvo muy presente en la modificación legal de 1994, en la que, aparte de dar mucho más relieve a dicha negociación, se dieron algunos significativos y polémicos pasos sobre la relación dialéctica entre la flexibilidad interna y el empleo. Y, en épocas más recientes, se ha materializado en la reforma del ET llevada a cabo por la Ley 43/2006, que cristalizó legislativamente el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo de 2006, incorporando ciertas medidas en favor del empleo estable. Y, por su parte, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuyo precedente fue el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, también ha previsto determinadas medidas en las que la interrelación entre empleo y negociación colectiva es muy explícita. Además, los Acuerdos sobre negociación colectiva suscritos anualmente, con la excepción de 2009, se han pronunciado, de manera expresa, sobre tal temática. Y, en fin, hay un buen número de convenios y pactos colectivos que han abor-

dado muy distintos aspectos de la compleja relación entre empleo y negociación colectiva.

La finalidad de estas reflexiones es, pues, analizar cómo la variable empleo se ha manifestado tradicionalmente en la negociación colectiva y cómo se está proyectando, en el momento actual, sobre ella. Ahora bien, no voy a llevar a cabo un análisis pormenorizado de las cláusulas de los convenios y acuerdos colectivos sobre cada una de las materias que se encuadran dentro de la temática del empleo sino que pretendo efectuar un planteamiento más amplio en el que se aborde la problemática de las mismas en un sentido más global e interrelacionado. Así, realizaré unas reflexiones de la problemática de conjunto que tales cláusulas suscitan hoy en día en un contexto de crisis económica, que afecta, de modo dramático, a quiénes carecen de empleo pero, también, aunque de otra manera, a quiénes tienen ocupación, pues sus condiciones de trabajo se están viendo alteradas por el efecto de un escenario distinto y mucho más difícil que los anteriores. Es decir, se trata de realizar una aproximación que comprenda la interrelación entre el empleo y la negociación colectiva en lo que afecta no sólo a la regulación convencional de las diferentes modalidades contractuales sino también en lo que se refiere al mantenimiento del empleo y al rol que dicha negociación puede desempeñar en la consecución de esta finalidad. Y ello me llevará, lógicamente, a relacionar tales cuestiones con el actual debate sobre la peculiar dialéctica entre la flexibilidad interna y la externa y el lugar que, dentro del mismo, los convenios y acuerdos colectivos pueden tener.

1.2. Los tres bloques temáticos relacionados con el empleo y la negociación colectiva.

El tratamiento de las cláusulas relacionadas con el empleo por parte de la negociación colectiva ha ido evolucionando, de una manera progresiva, hasta hacerse mucho más compleja, globalizarse y hacerse más patente la presencia de aquella variable en los convenios y pactos colectivos, que, con claridad, condiciona la regulación de unas u otras materias. Ciertamente, la repercusión del empleo en tales fuentes reguladoras de condiciones de trabajo siempre ha sido evidente, de una manera directa o indirecta, pues ella es consustancial a la práctica de la negociación colectiva. Sin embargo, en épocas de crisis económica, tal conexión se ha hecho mucho más amplia al acentuarse la estrecha interdependencia entre la problemática del

empleo y dicha negociación, lo que ha hecho que tanto en los procesos negociadores de los convenios y pactos colectivos como en los acuerdos resultantes de los mismos, se estén explicitando, de modo creciente, la trabazón entre ambas variables. Se está, pues, ante dos vasos comunicantes cuya conexión se está reafirmando, con mayor intensidad, con el paso del tiempo hasta el punto que puede sostenerse que ha habido un enriquecimiento de las cláusulas reconducibles, de un modo u otro, a la problemática del empleo. Ellas han llegado a ser una variable que ha ido cobrando una mayor importancia y que ha llegado a convertirse en un elemento determinante de las regulaciones efectuadas por convenios y pactos colectivos en los últimos tiempos.

En efecto, una valoración de conjunto permite afirmar que, con todas las insuficiencias que se quiera —que, como veremos, no son pocas—, se ha producido un claro *in crescendo* en el tratamiento por la negociación colectiva de cláusulas relacionadas con distintas facetas del empleo, lo que ha situado dicha temática en el centro de gravedad de la misma. Y ello no puede sorprender si se tiene en cuenta el contexto en el que la referida negociación se desenvuelve, pero no sólo en épocas de crisis económica sino también, como ha quedado demostrado en otros momentos, en situaciones expansivas, ya que la fortísima competitividad empresarial y los profundos cambios en los procesos productivos han determinado la necesidad de que empresas y sectores se acomoden a las nuevas circunstancias y lleven a cabo bien reestructuraciones o bien modificaciones de mayor o menor calado que implican importantes alteraciones en la regulación de las condiciones de trabajo.

Pues bien, una visión general de la materia que nos ocupa nos permite llevar a cabo un planteamiento de bloques temáticos, que se han ido expandiendo paulatinamente. En primer lugar, estaría el conformado por las modalidades contractuales y el empleo, en su sentido más tradicional, que incluye el tratamiento convencional de las diferentes modalidades de contratación laboral y, también, el favorecimiento del empleo estable. La regulación convencional de tales cuestiones por la negociación colectiva se ha visto beneficiada, aunque sea limitadamente, por la onda expansiva de las reformas legislativas de 1994, 1997 y 2006, que intentaron engrosar el rol de la negociación colectiva en la regulación de ciertos extremos de las mencionadas materias. Y, a tales impulsos, aquélla ha respondido con más sombras que luces, ya que, en un buen número de supuestos, lo hace con una perspectiva un tanto limitada al concebirse como una forma o bien de

regular sólo determinados aspectos de los contratos de trabajo, ya sean temporales o de duración indefinida, —o, en su caso, de los de carácter formativo o de los a tiempo parcial— o bien de abordar cuestiones de mayor o menor envergadura que tienen que ver con la contratación y el empleo. En fin, esta materia ha sido objeto de análisis en múltiples ocasiones y es abordada, en lo que afecta a la contratación temporal en la negociación colectiva, en otro trabajo presentado a las XXII Jornadas de estudio de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos por un grupo de trabajo dirigido por el prof. Pérez de los Cobos, al que me remito expresamente.

En segundo término, desde una perspectiva más amplia, ha de tomarse en consideración la presencia, muchas veces explícita, de la variable empleo en la regulación de determinadas materias contenidas en la negociación colectiva: así, por poner sólo algunos ejemplos, en la subcontratación de obras y servicios, estableciendo cautelas de diferente tipo y alcance frente a la posible pérdida de empleo en las empresas principales y, sólo de manera muy excepcional, limitando el uso de empresas de servicios; en el recurso a las empresas de trabajo temporal, fijando algunos límites a la utilización de esta figura; en la subrogación empresarial con vistas a garantizar la continuidad del empleo, lo que se traduce en unas regulaciones convencionales que tienen una gran importancia en determinados sectores; en ciertos aspectos del tiempo de trabajo, como, señaladamente, la limitación de las horas extraordinarias en una perspectiva de redistribución del empleo, básicamente, de las denominadas habituales, si bien hay escasas y, en conjunto, poco incisivas experiencias al respecto, ya que el eventual canje por nuevos contratos es absolutamente inusual. Estas cuestiones han tenido una progresiva presencia en la negociación colectiva, la cual, en determinadas materias, ha llegado a ocupar un lugar muy importante, si bien las potencialidades de las medidas comprendidas en él distan mucho de los resultados alcanzados, pues éstos son muy irregulares. No obstante, se trata de unas temáticas que han resultado menos afectadas, al menos de modo directo, por la reforma legislativa llevada a cabo en 2010, por lo que no me detendré en su análisis.

Y, por último, desde una óptica más novedosa hay que tener en cuenta el impacto, potencial o real, de la problemática del empleo en la regulación de determinadas condiciones de trabajo y su relación con el debate de la flexibilidad interna cara a evitar la externa. Esta vertiente no es inédita, pues, en tiempos pasados, ha conocido manifestaciones puntuales, sobre todo, en ciertos sectores productivos —

claramente, pero no sólo, el del automóvil—. Ahora bien, ella aparece, de manera reciente, con un mayor protagonismo en diversos convenios y pactos colectivos y, en particular en los Acuerdos interconfederales de negociación colectiva. Se está ante una parcela aun embrionaria y más difícil de incorporar a la negociación colectiva de lo que parece, pero que, con todo, ya ha producido algunos frutos. Así, en épocas más recientes, la problemática del empleo ha ido aflorando en la negociación colectiva a través del debate sobre la necesidad de acentuar las medidas que componen la llamada flexibilidad interna como mecanismo para evitar o limitar el recurso empresarial a la externa, esto es, a la extinción de los contratos de trabajo. Tal perspectiva se ha ido abriendo paso en el marco del diálogo social y ha ido calando, poco a poco, en los concretos convenios y pactos colectivos, siendo indudable que va a polarizar, en los tiempos venideros, muchas de las negociaciones de unos y otros. Lo evidencia con claridad el contenido del capítulo 1, punto 4, del significativamente denominado «Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva» suscrito en febrero de 2010, al que más adelante aludiré con mayor detenimiento, que sitúa uno de sus ejes en el debate sobre el adecuado equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa. Y, como colofón de esta línea de tendencia, el capítulo II de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, cuya rúbrica es «medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo», lo que es muy indicativo de que tales planteamientos han aflorado, de manera explícita, en el plano legislativo.

Por otra parte, el creciente énfasis en el mantenimiento del empleo, que se traduce tanto en modificaciones legales como en acuerdos alcanzados en el ámbito del diálogo social y de la negociación colectiva, debería de acentuar la importancia estratégica de la negociación colectiva cara al logro de tal objetivo y, consecuentemente, amplía las posibilidades de intervención de la misma en esta materia. Y, así, ella llega a cobrar un mayor protagonismo, pues más allá de las genéricas pautas legales, es preciso que los concretos convenios y pactos colectivos especifiquen, en sus respectivos y particulares ámbitos de aplicación, los términos y las condiciones de las medidas dirigidas a mantener el empleo y a evitar la extinción de los contratos de trabajo.

Pues bien, el hilo conductor de todos y cada uno de los tres bloques temáticos señalados no es otro que el empleo en sus diferentes

manifestaciones y en su proyección en el inicio y tipo de relación laboral, el contenido de ciertas condiciones de trabajo y, en fin, las medidas de flexibilidad interna pactadas con el fin de evitar la pérdida del empleo. En síntesis, se ha ido reafirmando el carácter transversal de la presencia de distintas manifestaciones de la problemática del empleo en la negociación colectiva que está llegando a articular muy distintas materias en torno a un mismo y poliédrico eje. La interconexión entre el alcance que tienen muy distintas condiciones de trabajo reguladas por los convenios y pactos colectivos y su impacto en el empleo se está poniendo de relieve de manera cada vez más incisiva, lo que conlleva una apuesta por una concepción mucho más amplia del condicionante que para el empleo supone una u otra regulación por parte de la negociación colectiva. Todo ello implica una mayor complejidad visto el mayor número de variables en juego y la necesidad de no compartimentar las materias abordadas por los convenios y pactos colectivos habida cuenta de la relación dialéctica existente entre ellas. En definitiva, se robustece la concepción de los convenios colectivos como un todo en el que cada pieza ocupa un lugar interdependiente de las demás que sólo tiene pleno sentido en la medida en que forma parte de un conjunto más amplio e interrelacionado.

Ciertamente, las materias comprendidas en cada uno de esos bloques tienen, en muchos casos, el expreso impulso de la ley, que, con uno u otro alcance, alude o incita a la negociación colectiva a regular determinados extremos de la misma en una línea de tendencia que no ha hecho más que incrementarse desde 1994, pero que ya conocía ciertos precedentes antes de la misma, pues algunos de ellos databan de la primera versión del ET. Y, en otros supuestos, es la genérica habilitación legal establecida en el art. 85.1 del ET la que sirve de cobertura al tratamiento efectuado en los convenios colectivos. No obstante, pese a los propósitos legales, los resultados son muy desiguales y, en conjunto, insatisfactorios, no siendo el balance del tratamiento de las cláusulas sobre empleo y contratación, al menos hasta ahora, precisamente brillante. Desde luego, no lo ha sido respecto del primer bloque, pero tampoco ha sido especialmente relevante, salvo en cuestiones y experiencias concretas, en el segundo de ellos. Y, en fin, el tercero cuenta ya con algunas experiencias muy significativas, pero su incorporación a la negociación colectiva no deja de ser puntual y va a encontrar muchas resistencias, desde luego empresariales, para plasmarse en la misma. En definitiva, se está ante una asignatura pendiente que es demasiado compleja y presenta demasiadas aristas y suscita

muchas resistencias y problemas, lo que no hace augurar un buen futuro para la generalización de estas cláusulas por parte de la negociación colectiva.

2. LA INSATISFACTORIA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES Y LA DEFICIENTE REFORMA LEGISLATIVA DE 2010

2.1. Una valoración general: las responsabilidades compartidas de la elevadísima temporalidad o la historia de un fracaso colectivo

Las sucesivas reformas legislativas, desde la de 1994, han ido encomendando a la negociación colectiva un mayor espacio y protagonismo en materia de modalidades de contratación. Y, por su parte, los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva suscritos en la última década han abogado, de manera reiterada, por otorgar un rol esencial a la negociación colectiva en la regulación de los diferentes tipos de contratación. Sin embargo, como acabo de señalar, los resultados de la lectura de las cláusulas de los convenios que abordan esta temática son, en general, bastante frustrantes. Ciertamente, en conjunto, se han producido algunos avances en la materia y hay puntuales regulaciones dignas de ser tenidas en cuenta, pero, pese a ello, el diagnóstico general sigue siendo muy preocupante al ser por manifiestamente insatisfactorio, pues muchos de los contenidos siguen reproduciendo pautas demasiado generales o muy poco operativas. En efecto, se encuentran en los convenios y pactos colectivos algunas cláusulas muy llamativas y hasta paradigmáticas, que, con las debidas adaptaciones, deberían de servir de modelos a seguir, pero ello no puede eclipsar la realidad de fondo, pues ellas son aun muy minoritarias, haciendo que, en conjunto, la negociación colectiva siga siendo muy deficitaria en esas materias.

Ciertamente, hay distintas referencias a los tipos de contrato y al empleo en los convenios colectivos, que, a veces, constituyen un elenco muy amplio sobre el papel, pero, en demasiados casos, se trata de medidas poco concretas o con un escaso grado de vinculación jurídica. Una atenta lectura de las mismas nos lleva a la conclusión de que tales cláusulas parecen muchas desde un punto de vista cuantitativo, pero no son tan importantes desde una perspectiva cualitativa. Es

decir, hay muchas alusiones a ellas o frecuentes declaraciones de principio en favor de la estabilidad en el empleo, pero son muy escasos los supuestos de regulaciones suficientes y operativas de las diferentes modalidades contractuales, muy en particular de las de carácter temporal, que recojan los mandatos y las habilitaciones de la legislación laboral y de los Acuerdos sobre negociación colectiva suscritos en el marco del diálogo social. Además, no hay que olvidar que muchas de tales cláusulas tienen un carácter meramente obligacional, lo que, como es bien sabido, conlleva los bien conocidos problemas jurídicos en caso de incumplimiento.

Pues bien, si se recuerda la injustificada y elevada tasa de temporalidad que padece, de modo ya endémico, nuestro mercado de trabajo y la necesidad de que también la negociación colectiva se implique activamente en la reducción de aquélla, el balance es claramente negativo. Y, así, los convenios colectivos deberían de haber contribuido, de un modo eficaz e incisivo, a reducir, esa insoportable y durante tanto tiempo enquistada lacra de nuestro modelo de relaciones laborales. Pero lo cierto es que los convenios y pactos colectivos no han podido contribuir a taponar la sangría de empleo estable ni a reducir el volumen de contratación temporal, pues se han limitado, sólo en determinadas ocasiones, a poner meros paliativos frente a una situación descontrolada. Ciertamente, en algunos casos, aquéllos han contribuido a resolver problemas, pero, en conjunto, no han podido ayudar mucho a solucionar ese agujero negro que es la contratación temporal en España.

Por todo ello, la consideración de la negociación colectiva como un factor claramente deficitario cara a la solución del grave problema de temporalidad señalado merece una consideración crítica dado el fuerte protagonismo que, en los planteamientos legales, aquélla ha ido adquiriendo en la concreta regulación de importantes extremos de la contratación temporal y, también, del favorecimiento del empleo estable. No obstante, es claro que, con ser un dato muy sintomático de las limitaciones de dicha negociación, el problema no puede imputarse sólo a ésta, ya que se trata de un auténtico fracaso colectivo que desborda, con mucho, los posibles márgenes de actuación de la misma. Es decir, sólo una parte de la explicación de tan frustrante resultado proviene de la negociación colectiva, pues no puede culpabilizarse únicamente a ésta de ser la responsable del mismo. En efecto, aun partiendo de la ya señalada insuficiencia de la negociación colectiva en la materia, hay también otros sujetos y otros instrumentos que han fallado estrepitosamente.

Así, de un lado, las sucesivas reformas del legislador no han conseguido los resultados pretendidos para reducir el excesivo —y, sin duda, abusivo— volumen de contratación temporal existente. Hay manifiestos vacíos en la regulación legal que dejan muchas vías de agua a la contratación temporal, como, por ejemplo, la concreción del objeto de los contratos para obra o servicio determinados o su relación con la práctica de la subcontratación empresarial y excesos, como la ampliación por los convenios colectivos sectoriales de la duración de los contratos eventuales hasta doce meses en un período de dieciocho. Además, las cuantiosas sumas destinadas por los poderes públicos a bonificar el empleo estable tampoco han conseguido aminorar, de manera sostenida, la abultada tasa de temporalidad, más allá de puntuales reducciones del número de contratos temporales. Por otra parte, el control del cumplimiento efectivo de la legislación laboral en la materia ha sido, en términos generales, ineficiente, más allá de puntuales actuaciones que, pese a que, en ocasiones, están bien planificadas y han logrado objetivos muy concretos, no han conseguido contrarrestar las voluminosas cifras de temporalidad existentes en nuestro mercado laboral. Y, a todo ello, hay que añadir que las Administraciones Públicas tampoco han sido un ejemplo cuando ellas actúan como empleadoras, como demuestra con elocuencia que la tasa de temporalidad existente en las mismas se haya incrementado, de un modo preocupante, en los últimos años, incluso con ratios superiores a las de las empresas privadas. Y, en fin, cabe decir, aunque sea incidentalmente, que el Tribunal Supremo tampoco ha contribuido mucho a la consolidación del empleo estable sino más bien al contrario, como evidencia, por ejemplo, la discutible jurisprudencia existente desde 1997 en materia de vinculación entre contratos de obra o servicio determinados y subcontratación empresarial.

La consecuencia de todos esos factores es que se han abierto, de manera desmesurada, los márgenes en la utilización de la contratación temporal y, como resultado, se ha producido una desmoralizante y generalizada cultura del fraude de ley en la contratación temporal, lo que está en la base de una sensación de impunidad manifiesta e, incluso, de descaro en el uso y abuso de la misma. Y, en esa línea, no deja de ser paradójico que la reducción del número de contratos temporales haya venido no de la acción combinada de los principales elementos antes reseñados —actuación legislativa, control en la aplicación de la misma, negociación colectiva o lícitas prácticas empresariales—. Por el contrario, la rebaja de la tasa de temporalidad proviene, de modo espectacular, de la destrucción de empleo en sectores con una alta presencia de trabajadores temporales, como evidencia, básicamente, el caso del sector de la construcción.

2.2. La fuerte contradicción entre los objetivos de los acuerdos de negociación colectiva y el contenido de los convenios en cuanto a los límites a la contratación temporal y al favorecimiento de la de carácter indefinido

Es cierto que una buena parte de las limitaciones de la negociación colectiva en la materia obedece no a que los representantes de los trabajadores no pretendan incluir en ella regulaciones limitativas de la contratación temporal sino a las evidentes resistencias empresariales a incorporar en los convenios cláusulas que reduzcan el uso —y el abuso— a la contratación temporal y fijen, con claridad y eficacia, la prevalencia de las fórmulas de empleo estable, ya sea a través de su modalidad ordinaria, de la de fomento de la contratación indefinida, de la de fijo discontinuo o de la a tiempo parcial. El resultado de todo ellos es que muchos empresarios, individualmente considerados, no se han tomado realmente en serio lo que los acuerdos interconfederales suscritos en el ámbito del diálogo social han establecido y, por ello, no han cumplido, de modo fiel y eficaz, los mandatos contenidos en ellos. Aquéllas deberían de haber sido menos renuentes a la inclusión de cláusulas sobre empleo y contratación estable en la negociación colectiva a fin de no incurrir en comportamientos incoherentes con los compromisos que las organizaciones patronales han asumido en ámbitos más globales. Al ser así, un buen número de empresarios ha actuado de una manera incongruente con lo acordado, de una manera clara y enfática, por sus representantes en los sucesivos Acuerdos sobre negociación colectiva.

En consecuencia, se produce un marcado desfase entre las previsiones recogidas en éstos y la concreta regulación llevada a cabo por los convenios colectivos que no actúan de una manera coherente con tales objetivos. De tal modo que, al final, las cláusulas de tales Acuerdos vienen a ser como declaraciones de buenos propósitos que no se ven secundadas por los convenios. Y, en fin, tal disociación alcanza cotas aun más elevadas si se toman en consideración múltiples prácticas empresariales sobre contratación temporal que no sólo distan de ser coherentes con tales presupuestos sino que, en demasiados casos, se mueven en una dirección completamente contraria a la consecución de tales objetivos. Y, desde tal perspectiva, se puede afirmar que existe una especie de fariseísmo ya que, por una parte, sus máximos representantes suscriben un pacto en tal sentido y, por otro, demasiados empresarios lo incumplen manifiestamente en la realidad cotidiana de las relaciones laborales.

Así, como es bien sabido, la fijación de concretos objetivos sobre el empleo y la contratación es una constante presente en los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva. Como botón de muestra, es muy ilustrativo recordar que el último de ellos, suscrito en febrero de 2010, incorpora diversas pautas que denotan la crítica situación en la que se mueven los convenios colectivos y la enorme tarea que ellos tienen por delante para contribuir a reconducir hacia parámetros aceptables legal y socialmente una realidad manifiestamente abusiva y desbocada. En particular, dicho Acuerdo pone de relieve, con enorme claridad, que «sigue manteniéndose una elevada utilización de contratos temporales, que es preciso corregir» y declara como objetivo fundamental de los convenios colectivos «el fomento de la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad, eliminando la injustificada, como garantía de competencia para las empresas y de seguridad para los trabajadores». Y, en su capítulo sobre empleo y contratación, establece, en apretada síntesis, que los convenios deberán abordar determinados objetivos: uno, promocionar la contratación indefinida, la transformación de contratos temporales en fijos y el mantenimiento del empleo; dos, el fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales, respetando la causalidad de los contratos, no debiendo la negociación colectiva introducir redacciones o pactos que desnaturalicen las causas previstas en el ET; tres, la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de contratos temporales, pues, pese a lo dispuesto en el artículo 15 del ET, la negociación colectiva no ha dado una respuesta adecuada a ese mandato legal; cuatro, el análisis de la posibilidad de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales; y, quinto, el impulso de los contratos formativos.

En suma, el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010-2012, como lo hicieron, reiteradamente, los anteriores, contiene una serie de medidas de hondo calado que, en conjunto, no sólo tienen una orientación muy clara desde el punto de vista de la consecución de la estabilidad en el empleo, sino que, además, son muy ambiciosas y suponen que aquéllos han de implicarse activamente en el logro de tal finalidad. Pues bien, pese a ello, el problema de fondo es la falta de asunción por parte de los concretos convenios de las pautas generales contenidas en dicho Acuerdo, ya que hay una manifiesta disparidad entre lo afirmado solemnemente en él y lo regulado por la inmensa mayoría de los convenios colectivos. La contradicción entre los propósitos perseguidos en los Acuerdos de Negociación Colectiva de los

últimos años y los contenidos de los concretos convenios es llamativa y debería de hacer que las organizaciones firmantes de los mismos reflexionaran muy a fondo sobre las razones de tan desproporción entre los propósitos declarados al máximo nivel y logros conseguidos en los concretos niveles de negociación. Posiblemente, estemos ante una especie de efecto que podríamos llamar de escaparate, que consiste en incorporar enfáticas declaraciones y objetivos sobre la estabilidad en el empleo en un texto firmado solemnemente por los máximos representantes empresariales y sindicales que pretende reconocer la existencia de un gran problema no resuelto durante décadas y fijar unas pautas para combatirlo, en un intento de calmar la enorme preocupación que aquél suscita. Pero la realidad nos dice que tales principios y objetivos no se trasladan, de manera suficiente y satisfactoria, a los convenios colectivos, por lo que el resultado es frustrante.

En efecto, una rápida valoración de las cláusulas de los convenios colectivos sobre modalidades contractuales y empleo, en su sentido más estricto, que han sido sobradamente analizadas en múltiples trabajos y estudios, nos permite concluir que la presencia de regulaciones limitativas de la contratación temporal y del favorecimiento de la de carácter estable es, en conjunto, muy reducida. Es decir, la contribución de la negociación colectiva al logro de tales objetivos supone que ella ocupa un lugar un tanto marginal que no se corresponde ni con las tareas que le son encomendadas por el legislador y por los acuerdos del diálogo social, ni con la importancia y centralidad de aquélla en el modelo español de relaciones laborales, ni, por supuesto, con la gravedad que tales materias tienen en la realidad de nuestro mercado de trabajo.

Y tan severa conclusión se alcanza por las siguientes razones que expongo en apretada síntesis: primera, sólo en contadas ocasiones se establecen en los convenios colectivos reglas generales con vistas a favorecer o a concretar los márgenes de los contratos indefinidos, si bien, es más habitual remitirse a la legislación aplicable o reconocer, de modo expreso, pero puramente declarativo en demasiadas ocasiones, la preferencia de los contratos estables sobre los temporales, o la regulación de ciertos extremos de los contratos fijos discontinuos o a tiempo parcial de duración indeterminada. Segunda, hay ciertas regulaciones que afectan a los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa a realizar en los contratos para obra o servicio determinados sin que, en general, se acote, de modo eficaz, su utilización ni se refuerce su causalidad, incluyéndose, en ocasiones, pautas que pervierten las exigencias legales. Tercera,

está muy extendida la ampliación por parte de los convenios colectivos sectoriales de la duración de los contratos eventuales, haciendo uso de la elástica habilitación legal para superar el límite de los seis meses en un período de doce y admitiendo la posibilidad de que ellos alcancen un período máximo de doce meses en uno de dieciocho; ello supone una regulación que no es, precisamente, limitativa sino, por el contrario, flexibilizadora con el evidente riesgo de que se ponga el acento en la duración de tal tipo modalidad contractual y se diluya la necesaria concurrencia de su causa. Cuarta, las regulaciones sobre distintos extremos de los contratos formativos tienen, en conjunto, un alcance muy reducido, pese a las crecientes llamadas del legislador a la negociación colectiva a la hora de concretar importantes cuestiones de los mismos. Quinta, la inclusión de cláusulas sobre límites al encadenamiento de contratos temporales es muy pobre, dejando en muy mal lugar a la expresa e imperativa remisión en tal sentido efectuada a la negociación colectiva por parte del art. 15.5, párrafo tercero, del ET, pues evidencia, con mucha claridad, las grandes insuficiencias de los convenios en una cuestión cardinal para reducir los abusos de la temporalidad; la situación era tan escandalosa que ha tenido que actuar el legislador, primero por medio de la reforma del ET de 2006 y, más recientemente, de la modificación de 2010. Sexta, se encuentran reducidos ejemplos de cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos, si bien, en contadísimos casos, se llevan a cabo a través de compromisos directos de transformación y, en otros, respecto de determinadas modalidades, como eventuales en fijos discontinuos, si se cumplen ciertos requisitos específicos previstos en cada caso y, en muy pocas ocasiones, conversión en fijos de trabajadores con contratos formativos; y, así, sólo de modo muy excepcional, se adoptan pactos específicos de estabilización de plantillas con precisión del número de trabajadores afectados, aunque, en algunos supuestos, se admite, de un modo genérico, como una mera posibilidad; y, en la misma línea, son supuestos casi excepcionales que afectan, básicamente, a grandes empresas, los pactos que incorporan compromisos de contratación por parte de la empresa de un número determinado de trabajadores. Séptimo, es muy infrecuente aun la fijación de porcentajes mínimos de trabajadores estables en las empresas o de máximos al número de contratos temporales admisibles. En fin, es inusual encontrar cláusulas que contengan garantías explícitas de mantenimiento del volumen de empleo, que, a veces, aparecen como incondicionadas, aunque, en otros supuestos, no se sabe si como contraprestación a otras medidas adoptadas por el propio convenio.

Por otra parte, no es previsible que la situación sintéticamente descrita vaya a cambiar y menos aun en un contexto de crisis económica, que afecta, de un modo muy particular, a la regulación y a la aplicación de las cláusulas de empleo y contratación. Así, con el volumen descomunal de destrucción de empleo, básicamente temporal, pensar en cláusulas limitativas del empleo temporal y favorecedoras del de carácter estable en la negociación colectiva es muy complejo y arriesgado. Y, por ello, el rol potencial de los convenios y pactos colectivos puede ser, aunque no debiera serlo, aun más limitado de lo que lo ha sido anteriormente. En efecto, la tradicional y denodada resistencia empresarial a incluir en la negociación colectiva cláusulas sobre contratación y al empleo se puede incrementar notablemente en el momento actual de las relaciones laborales. Y ello, porque afectan a un punto neurálgico de sus facultades directivas y organizativas que se quiere reservar a su libre discrecionalidad. Por ejemplo, en cuestiones tan importantes como la capacidad de contratar, de elegir el tipo o las modalidades de contratación a utilizar en cada caso o de convertir o no en fijos a los trabajadores con un contrato temporal. Es decir, conciernen a un aspecto básico de la política de recursos humanos en materia de contratación, que tiene que ver con el poder de los propios empresarios en una cuestión esencialmente sensible y de especiales repercusiones. En suma, los empresarios pretenden ejecutar sus prerrogativas en la materia y, por ello, defienden, con más denuedo todavía en un escenario incierto, sus parcelas de poder.

Además, no hay que olvidar que, en un contexto de crisis económica, la posición empresarial es más fuerte y plantea con mayor rotundidad y dureza sus específicas reivindicaciones. Y, correlativamente, la fuerza sindical cara a la negociación colectiva es menor, ya que las posibilidades de presionar a través de los clásicos instrumentos, en particular, mediante la huelga son mucho más relativas dado, señaladamente, el miedo de los trabajadores a perder su empleo. En estrecha relación con ello, se detecta, en estos momentos de crisis, una fuerte tendencia a la inaplicación de las cláusulas de los convenios colectivos sobre empleo y contratación, al igual que está sucediendo con otro tipo de cláusulas, como, por ejemplo, las relativas a la igualdad o a la participación de los representantes de los trabajadores. Y, por su parte, las dificultades de control por parte de los sindicatos de la aplicación de los convenios en las materias analizadas son enormes, máxime cuando, como ya he señalado, algunas de ellas son muy endebles en términos de su exigibilidad jurídica. Y, por lo tanto, muchas de tales cláusulas se

están resintiendo por el contundente impacto de la crisis y corren el riesgo de convertirse en papel mojado.

En suma, los pactos de estabilización de plantillas, de conversión de contratos temporales en fijos, de mantenimiento del empleo estable o de contratación de nuevos trabajadores cuentan, en un contexto de profunda crisis económica y de sangría de empleo, con mayores dificultades, por lo que se vuelven más problemáticos y más improbables todavía. No obstante, sería preciso introducir la variable relativa a la concreta situación de cada empresa y de cada sector, pues ella puede resultar, una vez más, determinante, dado que hay algunos de ellos no tienen problemas de empleo sino al contrario. E, incidentalmente, cabe señalar que el compromiso de reducir hasta un máximo de un ocho por ciento la contratación temporal recogido en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012, va a encontrarse con unas evidentes limitaciones habida cuenta de las restricciones presupuestarias en curso.

2.3. Negociación colectiva y contratación temporal en la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

En el preocupante y desestructurado escenario antes analizado, hemos de preguntarnos qué aporta la modificación legislativa llevada a cabo por la Ley 35/2010 en materia de contratación temporal, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo. En mi opinión, tal norma no va a tener un gran impacto en la reducción de la temporalidad ni, en el tema que ahora nos interesa, va a suponer un empuje al protagonismo de las cláusulas de la negociación colectiva relacionadas con el empleo, pues, desde esa perspectiva, su alcance es muy limitado. Con todo, tal conclusión exige profundizar en el análisis de las novedades introducidas por dicha norma legal para conocer con precisión si hay o no elementos que puedan suponer un impulso a las mencionadas cláusulas.

La Ley 35/2010 ha sido poco innovadora en relación al tratamiento de la negociación colectiva en materia de modalidades contractuales, lo que se corresponde fielmente con el hecho de que, en mi opinión, ha sido particularmente frustrante en el tratamiento dado, en conjunto, a la compleja figura de la contratación temporal. Las novedades, en el ámbito estricto de nuestra perspectiva, se limitan, únicamente a la posibilidad de que los convenios colectivos sectoriales, con

prioridad de los de ámbito estatal sobre los de nivel inferior, amplíen el plazo legal de tres años que, como regla general, se prevé para los contratos para la realización de una obra o servicio determinados. En concreto, el nuevo texto del art. 15.1 a) del ET establece que tales contratos «no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa». De nuevo, la ley ha establecido una regla imperativa no modificable por las partes, pero ha dejado un significativo margen al convenio colectivo aplicable, que siempre ha de tener carácter sectorial y no de empresa o grupo de ellas, con el fin de que éste pueda ampliar dicha duración máxima por encima del umbral fijado legalmente, pero sin sobrepasar, en ningún caso, la cifra de doce meses adicionales hasta un total de cuatro. En tal hipótesis y con tales límites, se opta por incorporar una nueva manifestación de relación de supletoriedad entre la ley y el convenio colectivo sectorial.

Se trata de una nueva regla legal que supone el fin de la enorme elasticidad temporal de los contratos para obra o servicio determinados, pues, como es bien sabido, ellos no tenían fijado un tope máximo a su duración sino que, por el contrario, ésta tendría que coincidir con la que tuviera la obra o el servicio que constituyeran el objeto de los mismos. Y, en el supuesto de que se estableciera un límite temporal en un contrato de tal naturaleza, éste tendría un carácter puramente indicativo, según disponía el art. 2.2, in fine, del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, de desarrollo del art. 15 del ET, que, literalmente, establece que «la duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio» y, si «el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo...». Ciertamente, entiendo que esta regla prevista reglamentariamente sigue estando vigente tras la reforma de 2010, si bien con la importante salvedad de que tales pautas han de entenderse condicionadas al hecho de que la duración de los mencionados contratos no pueden superar los tres años o, en su caso, hasta un máximo de cuatro si así lo ha establecido el convenio colectivo de carácter sectorial que sea aplicable en cada caso.

En suma, según dispone el art. 15.1 a) del ET, la duración sigue siendo incierta, lo que, obviamente, ha de ponerse en relación con los nuevos topes temporales impuestos ahora que actúan como límites insuperables por la autonomía de las partes. En efecto, la nueva

regla legal supone la expresa admisión de un límite máximo que va a implicar que sigue siendo exigible que la obra o servicio determinados tenga autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, pues ese requisito es consustancial al contrato temporal. Ahora bien, si se supera el plazo fijado legalmente o, en su caso, el establecido convencionalmente, el contrato de trabajo deja de ser temporal y pasa a ser indefinido. Se está, pues, ante una novación *ex lege* del contrato o una presunción *iuris et de iure* de que, sobrepasados tales umbrales, el trabajador pasa a tener la condición de fijo de la empresa, incluso en el supuesto de que la obra o servicio siguiera teniendo autonomía y sustantividad propia y su duración, aun siendo superior a los topes fijados legal o convencionalmente, fuera, con todo, limitada en el tiempo. Sea como fuere, el legislador ha considerado que una obra o servicio tan dilatados en el tiempo no pueden justificar la existencia de un contrato temporal sino de uno indefinido. Se combinan, por lo tanto, dos elementos que actúan de manera interdependiente: uno de carácter causal y otro temporal de modo que la existencia de la obra o servicio determinados que han de tener, en todo caso, autonomía y sustantividad propia, pero, bajo ningún concepto, pueden superar los plazos máximos impuestos por la ley o, eventualmente, por el convenio colectivo sectorial.

Ciertamente, ambos requisitos son acumulativos y actúan con cierta independencia. Esto es, no siempre habrá que esperar al cumplimiento del plazo previsto en el correspondiente contrato para obra o servicio para determinar si se está o no ante un contrato de duración indeterminada. Y ello, porque el requisito causal actúa desde el primer momento como inescindible, pues ha de estar en la base misma del negocio jurídico concertado. Así, aun en el supuesto de que no se rebasaran tales topes temporales, los contratos de trabajo temporales se presumen, *iuris et de iure*, indefinidos si se han celebrado en fraude de ley, según lo previsto, sucinta pero claramente, en el art. 15.3 del ET. Dicho de otro modo, las nuevas previsiones sobre el límite máximo de los contratos para obra o servicio producen plenos efectos siempre que ellos sean lícitos desde la perspectiva causal, pues, de lo contrario, habría que aplicar los efectos que predica el mencionado precepto. Es decir, no puede perderse de vista que lo decisivo no es sólo la superación o no de los referidos umbrales sino la plena adecuación del objeto del contrato a lo establecido legalmente para cada uno de los contratos temporales de que se trate. Y entiendo que recordar tal exigencia no es ni mucho menos algo baladí cuando la descausalización de los contratos para obra o servicios ha alcanzado

unos niveles, sencillamente, inaceptables desde el punto de vista del respeto a lo establecido legalmente.

De nuevo, se ha encomendado a la negociación colectiva la posible admisión de una regla que flexibiliza la duración de los contratos temporales para obra o servicio determinados, lo que constituye una regla un tanto generosa respecto de un aspecto tan esencial de los mismos. Es claro que se ha seguido una pauta que ya había sido admitida en la reforma del ET de 1994 respecto de los contratos eventuales, pues se permitió ampliar su duración por encima de los seis meses, que el art. 15.1 b) del ET fija como regla general, hasta un período máximo de doce meses en un arco temporal de dieciocho. E, incluso, tanto en el caso de los contratos para obra o servicio como en los de eventualidad, se reserva, con una redacción simétrica, la posible ampliación del límite máximo legal a los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, pero siempre es preceptivo el carácter sectorial de los mismos. Es decir, se excluye a los convenios de empresa y de grupos de empresa de tal hipótesis, procurando un marco de referencia común a todas las empresas incluidas dentro del campo de aplicación de un determinado convenio colectivo alcance sectorial, preferentemente el estatal, pero también, subsidiariamente, el de Comunidad Autónoma o, en su caso, el provincial o, incluso, uno inferior territorialmente hablando, como, en hipótesis menos frecuente en la práctica, el comarcal o local. Es, pues, otro caso de reserva a los convenios colectivos de ámbito funcional más amplio de la regulación de una importante temática que, en el supuesto que ahora nos interesa, afecta a la duración máxima de los contratos de obra o servicio determinados.

Por otra parte, el año adicional permitido legalmente actúa como un plazo máximo, pero es obvio que no como único, ya que el convenio puede ampliar la duración del contrato en un número de meses inferior a tal umbral. Ahora bien, cabría también que los convenios colectivos sectoriales e, incluso, los de empresa fijaran un período inferior al de tres años establecido, con carácter general, por la nueva redacción del art. 15.1 a) del ET, al igual que sucede con los plazos máximos de los contratos eventuales. La posibilidad de ampliar el tope máximo de tal tipo de contratos está expresamente recogida en dicho precepto y reservada a los convenios sectoriales, pero la de rebajar tal umbral temporal ha de admitirse para todo tipo de convenios, pues sería una regla de mejora que tiene plena cabida en lo que ellos pueden hacer dentro del respeto a las leyes exigido, de modo general, en el art. 85.1 del ET.

No obstante, entiendo que la efectividad de esta medida va a ser muy limitada. De un lado, porque el número o el porcentaje de contratos de trabajo de obra o servicio determinados que superan, en la práctica, el plazo máximo de tres años no es muy elevado, ya que la mayoría de ellos alcanzan una duración inferior a tal umbral. Y su radio de acción será aun mucho menor si los convenios colectivos sectoriales deciden incorporar a su articulado un plazo máximo que puede llegar a ser de hasta doce meses más. La exigencia de un plazo de tres años o, eventualmente, de cuatro para que el contrato se convierta en uno indefinido supone poner muy alto el listón de la fijeza en un lugar muy alto, por lo que es muy probable que afecte, de hecho, a un volumen muy reducido de trabajadores y reduzca, de manera insignificante, la temporalidad. Incidentalmente, he de decir que, de algún modo, tal opción legislativa conecta, de algún modo, con esa pauta que, en cierto momento, caló en la memoria colectiva relativa a que, superados los tres años de duración de un contrato temporal, el empresario debería de hacer fijo al trabajador, creencia que, muy posiblemente, hunde sus raíces en la duración máxima del contrato temporal de fomento del empleo admitido durante los años ochenta y gran parte de los noventa como contrato temporal no causal y, desde los años noventa, aplicable únicamente al colectivo de los trabajadores discapacitados.

Y, de otro lado, la eficacia de la novedad legislativa va a resultar atenuada por la extendida práctica empresarial de concertar distintos contratos para obra o servicio determinados con una duración limitada en el tiempo, pese a que ellos se vayan sucediendo, a veces sin solución de continuidad, en el tiempo. Pues bien, tal realidad puede verse incrementada tras la reforma de 2010, fijándose plazos inferiores a los ahora admitidos como máximos. Y, asimismo, puede aumentarse la práctica de rotar, de manera deliberada, los trabajadores que suscriben tal tipo de contratos con el fin de eludir las consecuencias derivadas de la nueva redacción del art. 15.1 a) del ET. Aunque, como ya he señalado con anterioridad, la exigencia del requisito causal relativo a la autonomía y sustantividad propia supone un límite en los supuestos de fraude de ley con los efectos que se desprenden del mismo. En efecto, si se fragmentara una obra o servicio determinado en dos o más secuencias artificiales que no tienen, por sí mismas, entidad propia para justificar la concertación de esa modalidad contractual, se estaría ante un contrato de naturaleza indefinida, pues, en tal hipótesis, sería de aplicación lo dispuesto en el art. 15.3 del ET si se tratara de un fraude de ley.

Desde otra perspectiva, la nueva reforma del art. 15.1 a) del ET llevada a cabo por la Ley 35/2010 se ha decantado por el estable-

cimiento de plazos máximos que marquen la línea divisoria entre la contratación temporal y la indefinida. Es bien sabido que la modificación legal de 2006 consistió en que el art. 15.5 del ET fijó, con carácter general, un umbral de veinticuatro meses en un período de treinta, considerando que, tras la existencia de dos o más contratos de trabajo con un mismo trabajador, éste pasaba a tener uno de duración indefinida. En consecuencia, si un contrato para obra o servicio determinados supera los umbrales temporales novedosamente establecidos en el art. 15.1 a) del ET, el trabajador adquirirá la condición de fijo por aplicación de las específicas reglas contenidas en él. Y si, por el contrario, se suscriben dos o más contratos temporales, ya sean de obra y servicio o de otra naturaleza, salvo los que, de manera expresa, excluye el art. 15.5 del ET, podría tratarse de un supuesto que entrara dentro de lo previsto por este precepto, siempre que el contrato se realizara, directamente o a través de empresas de trabajo temporal, para cubrir el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, y su duración acumulada se situara por encima de los veinticuatro meses dentro de un período de treinta. Por ello, la aplicación de uno u otro precepto dependerá de la existencia de un solo contrato para obra o servicio o de varios, ya sean de esa naturaleza o de eventualidad.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que la disposición adicional primera de la Ley 35/2010, cuya significativa rúbrica es «Negociación colectiva y modalidades contractuales», contiene dos específicas salvedades. La primera versa sobre la aplicación de lo dispuesto en el reformado artículo 15.1 del ET, que ha de entenderse «sin perjuicio de lo establecido actualmente en la negociación colectiva de ámbito estatal para adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores». Es decir, parece que no se quiere afectar a lo establecido en los actuales convenios colectivos de tal ámbito de aplicación en cualquier sector de actividad que aun están en vigor —y mientras lo estén— siempre que ellos hayan fijado criterios que busquen la finalidad de conseguir la una mayor fijeza en el empleo.

Y la segunda salvedad se refiere a que lo dispuesto en los art. 15.1 a), 15.5 y 49.1 c) del ET ha de entenderse «sin perjuicio de lo que se establezca o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley

32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción». Pues bien, en este supuesto, la Ley 35/2010 ha querido hacer una salvaguarda expresa de lo que, para un concreto sector de la producción, se dispone en su normativa específica, que con el declarado objetivo de mejorar la calidad en el empleo en dicho sector y, con ello, mejorar su salud y seguridad laborales, «la negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción podrá adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter general mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados en dicho ámbito de negociación». En este supuesto, la salvedad incluye no sólo el contenido de la actualmente vigente negociación colectiva de carácter estatal sino, también, la que ella misma pueda fijar en el futuro.

En todo caso, considero que, más allá de las dudas interpretativas que pueda suscitar la indicada disposición adicional de la Ley 35/2010, las exigencias legales que incorpora la nueva redacción de todos los mencionados preceptos del ET han de respetarse necesariamente, pues es claro que las previsiones legales actúan como umbral mínimo indisponible por la autonomía colectiva. Cuestión distinta es que se dejen a salvo las particularidades que, en aras a lograr una «mayor estabilidad en el empleo» o «una mejor calidad» y menor siniestralidad del mismo, fije o pueda fijar la negociación colectiva de ámbito estatal, lo que, por cierto, no ha sido objeto de un significativo desarrollo. Con todo, por poner un ejemplo, en materia de indemnizaciones, el art. 20.6 del convenio general de la construcción prevé unos módulos superiores —siete por ciento de los conceptos salariales sobre tablas del convenio— a los contenidos en la nueva redacción del art. 49.1 c) del ET, escalonada en el tiempo —de un modo excesivamente lento, a mi juicio— en su aplicación por la nueva disposición adicional decimotercera de dicho texto legal.

En fin, la reforma de 2010 ha optado por la fijación de un límite temporal máximo a la contratación de dicha naturaleza y no por otras posibles como, por ejemplo, la prohibición de vincular la duración de un contrato para obra o servicio a la de una contrata. Esta opción hubiera supuesto una regla bastante más restrictiva y más efectiva cara a reducir el elevadísimo número de contratos de tal modalidad al afectar a un volumen muy superior de supuestos. Y, por cierto, la Ley 35/2010 no ha aprovechado la ocasión para eliminar la posibilidad de que los convenios colectivos sectoriales amplíen la duración de los contratos eventuales de seis a doce meses, lo que, a mi entender,

es criticable, ya que tal fórmula legal constituye una vía de agua de la contratación temporal. Y ello, porque, si realmente, se quiere reducir la utilización de esta modalidad contractual y contribuir a la adopción de «medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo» —tal y como reza el título dado por dicha Ley a su capítulo I—, debería de ponerse punto final a una regla permisiva que está en la base de duraciones excesivas de los contratos eventuales. En ellos, en la realidad, prevalece el plazo admitido por el correspondiente convenio colectivo frente a la estricta concurrencia de la causa relativa a las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Por ello, es conveniente que, en todo caso, las Administraciones Públicas encargadas de velar por el control de la aplicación de la ley y los sujetos pactantes de los convenios colectivos han de ser mucho más rigurosos en la concurrencia de tal elemento causal. Pero, además, la recuperación del límite máximo de duración de tales contratos sería una medida plenamente coherente con tal empeño, aunque no deja de sorprenderme que no sea un tema objeto de negociación en la mesa del diálogo social. Y el tema es especialmente llamativo desde el momento en que muchos convenios sectoriales se limitan a abordar la contratación temporal no tanto para acotar, en clave restrictiva, los supuestos en los que puede llevarse a cabo como para ampliar los márgenes temporales en que ella se puede pactar por las partes de los contratos de trabajo.

3. LA APUESTA POR LA MAYOR FLEXIBILIDAD INTERNA COMO MECANISMO PARA DISMINUIR EL RIESGO DE LA FLEXIBILIDAD DE SALIDA

Una atenta lectura de la negociación colectiva de las dos últimas décadas pone de relieve que, de manera creciente, se ha ido admitiendo, en ciertos casos, regulaciones defensivas del empleo a cambio de un mayor o menor incremento de la llamada flexibilidad interna con el fin de evitar la externa, esto es, la más traumática de pérdida de empleo. Así, en muchos supuestos, se han previsto ciertas regulaciones más flexibles de algunas condiciones de trabajo como contrapartida a la no destrucción de empleo. Así, de un lado, la revisión de los sistemas salariales que pueden traducirse en la supresión de ciertos complementos retributivos, la admisión de dobles escalas retributivas, siempre que no supongan prácticas discriminatorias, la inaplicación de las previsiones salariales contenidas

en el convenio colectivo sectorial por medio de las cláusulas de descuelgue, cuando concurren causas justificadas o, en su caso, la moderación o, incluso, la congelación de los salarios percibidos. De otro, la gestión flexible del tiempo de trabajo a través de fórmulas tales como la distribución irregular a lo largo del año de la jornada, la existencia de bolsas de horas, la eventual admisión de trabajo durante los sábados y festivos o la admisión de nuevos turnos. Y, en fin, aunque no por último, una mayor movilidad funcional o, en su caso, el establecimiento de reglas que incorporen la polivalencia profesional. Es decir, medidas de flexibilidad retributiva, horaria o funcional o de modificaciones sustanciales, utilizadas por la negociación colectiva como contrapartida de la creación o del mantenimiento del empleo en la empresa.

Y, así, la idea de la gestión preventiva del empleo se ha ido extendiendo desde los años noventa en distintos modelos, algunos de los cuales la recogieron con particular fuerza, como sucedió, claramente, con el caso francés. Pues bien, tal planteamiento impregnó la regulación de muchos convenios y pactos colectivos y evitó que muchas reestructuraciones de empresas y determinadas estrategias de las mismas para conseguir una mayor productividad se saldaran con pérdida masiva de puestos de trabajo. Con todo, el problema de fondo es si, realmente, tales regulaciones tienen como objetivo veraz, en todos los supuestos, la evitación de extinciones de contratos de trabajo o si, por el contrario, son meras medidas de flexibilidad que no se insertan en esa lógica del comentado intercambio. De ahí que el control en la negociación y en la aplicación de las mismas por parte de los representantes de los trabajadores sea un factor determinante a la hora de verificar si se trata de medidas que respondan o no a dicha dialéctica.

El estudio de los expedientes de regulación de empleo que se materializan en un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores ilustra, en algunas ocasiones, sobre el recurso a las distintas posibilidades de utilizar la flexibilidad interna con el fin de evitar la externa o, al menos, de reducir los impactos traumáticos de la misma. La explícita obligación legal de negociar en tales supuestos, lo que no sucede en otros tipos de despidos, propicia la suscripción de específicos acuerdos, que aunque, con frecuencia, son una negociación de emergencia, defensiva y desarrollada, muchas veces, en condiciones de debilidad desde el punto de vista de los trabajadores, incorporan, en algunos casos, medidas que intentan defender el empleo o amortiguar su pérdida, como ha

estudiado con acierto Juana M^a Serrano en *Temas Laborales* n° 99/2009. El análisis de tales acuerdos ha de integrarse, necesariamente, en las investigaciones sobre la negociación colectiva. Y ello, porque es claro que no son algo que se desarrolle al margen de la misma sino que, más allá de que hayan de ser aprobados por la autoridad laboral, suponen una manifestación muy particular —y, a veces, muy valiosa— y, desde luego, no suficientemente conocida de dicha negociación que ha adquirido un protagonismo singular en épocas de crisis.

Por otra parte, el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito en febrero de 2010 por los interlocutores sociales más representativos en el plano estatal, se inscribió, plenamente, dentro de esa concepción amplia del tratamiento del empleo por parte de la negociación colectiva, lo que supuso un salto cualitativo muy importante respecto de anteriores acuerdos de tal naturaleza. En efecto, la función polivalente de los convenios colectivos queda fuera de toda duda, como evidencia la lectura de su contenido. Ciertamente, dicho Acuerdo enumera, dentro del epígrafe sobre empleo y contratación, un conjunto de medidas que se insertan, sin duda, dentro de una visión clásica de esa temática, ya que sólo se refiere a posibles materias a incluir como cláusulas de los convenios colectivos que se circunscriben a distintas modalidades contractuales. Pero también es innegable que dicho Acuerdo incorpora otras pautas que se mueven en la dirección de concebir en un sentido amplio la temática del empleo y la negociación colectiva, postulando unos mayores márgenes de flexibilidad interna en las regulaciones que los convenios han de contener con el fin de evitar la extinción traumática de contratos de trabajo.

Sin embargo, no había un planteamiento legal de conjunto y de carácter estratégico sobre la dinámica entre esas dos variables. Y ello es, precisamente, lo que acaba de acometer recientemente la última reforma laboral. En efecto, la dialéctica entre esos dos polos de la flexibilidad está tan presente en ella que constituye uno de sus declarados hilos conductores, como evidencia que se haya incluido, de modo expreso, tanto en el precedente del Real Decreto-Ley 10/2010 como en la Ley 35/2010 un significativo capítulo —el segundo— cuya rúbrica es «medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo». No obstante, conviene analizar con detenimiento el contenido del mismo para saber en qué términos se ha concebido tal

dialéctica y si el legislador ha sido coherente con lo que declara con tanto énfasis. El fin declarado por la norma legal es el incremento de la flexibilidad consensuada, pero, realmente, lo que el legislador pretender es robustecer las facultades empresariales cara a garantizar la flexibilidad de las condiciones de trabajo en los casos de traslados colectivos y de modificaciones sustanciales que no impliquen alteración de las recogidas en un convenio colectivo estatutario. En suma, la finalidad -implícita y no reconocida con claridad— parece ser la de justificar los medios impuestos, muy señaladamente, en el caso de los plazos máximos de los períodos de consulta y negociación, la ausencia de representantes de los trabajadores y la interacción entre los procesos de negociación y los de mediación y arbitraje. Sin embargo, las soluciones legales resultan, a mi juicio, muy forzadas y difíciles, cuando no imposibles, de cumplir en la práctica, como veremos a continuación.

Desde otra perspectiva, me interesa destacar que el sentido general de la reforma llevada a cabo por medio de la Ley 35/2010 supone, a mi juicio, una nueva apuesta legal por lograr una mayor descentralización de la negociación colectiva y una mayor adecuación de las regulaciones de los convenios colectivos de ámbito superior a las específicas características de las empresas que carezcan de representantes legales de los trabajadores. Esto es, dicha reforma pretende romper una lanza más en favor del nivel de empresa como ámbito idóneo en el que concretar una regulación de ciertas condiciones laborales más dúctil y alejada de los estándares del convenio sectorial. Y, en esa línea, sigue la senda de la reforma legal del ET de 1994, ya que supone una apuesta más por la figura de los acuerdos de empresa, que continúan profundizando su protagonismo a la hora de procurar, claramente, la flexibilización de importantes materias de la relación de trabajo. Y, así, se quiere dar un mayor relieve al pacto alcanzado en la empresa sobre las específicas condiciones de trabajo que sean de aplicación en la misma, haciendo más asequible, con los matices y límites que vamos a analizar, la alteración de lo establecido en los convenios supraempresariales que sean de aplicación en la empresa.

Y, por último, pese al énfasis puesto por el legislador y por los acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva en las medidas consensuadas de flexibilidad interna frente a los ajustes de empleo, hay ciertas soluciones legales que van, precisamente, en la dirección contraria. En concreto, cabe preguntarse de qué sirve que se fomente la conclusión de tales cláusulas si hay otras vías legales

por las que se flexibiliza, con creciente facilidad, el recurso a las posibilidades de extinción de los contratos de trabajo. De un lado, a través de la vía del despido disciplinario unilateralmente reconocido como improcedente por el propio empresario en unidad de acto con la carta de despido —incluida en el art. 56.2 del ET en 2002 y no alterada ni en la reforma de 2006 ni en la de 2010—, que supone una sangría injustificada y no causal de contratos de trabajo. De otro, la posibilidad de que el contrato de fomento de la contratación indefinida se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente «o reconocida como tal por el empresario», según redacción dada por la Ley 35/2010 al art. 52.4 del ET, en cuyo caso la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, lo que supone extender la fórmula contemplada para el despido disciplinario al despido objetivo en tal tipo de contratos. Y, por último, otro punto de fuga viene dado por las mayores posibilidades de utilizar la figura de los despidos colectivos a la luz de la reforma llevada a cabo por dicha Ley que ha afectado a las causas y a los períodos de consulta. Se trata, en síntesis, de dos líneas de fuerza que actúan en sentido inverso y que pueden implicar, con frecuencia, la marginación de los mecanismos de flexibilidad interna frente a la externa. En fin, tanto esta evidencia como la práctica extraordinariamente flexible en materia de contratación pueden suponer una fuerte tentación que ejerce una suerte de competencia desleal sobre las medidas de flexibilidad interna de carácter preventivo.

3.1. Los nuevos planteamientos de la Ley 35/2010 sobre flexibilidad negociada en traslados, modificaciones sustanciales e inaplicación del régimen salarial

Es bien sabido que la reforma llevada a cabo por la Ley 35/2010 no ha acometido una reforma en profundidad del título III del ET sobre negociación colectiva, pero sí ha incorporado importantísimas novedades que afectan, de manera directa o indirecta, a su régimen jurídico y que, incluso, pudieran preludear, de concretarse lo previsto, de modo expreso, en la disposición adicional vigésima primera de dicha norma legal, una modificación de hondura en el régimen legal aplicable a la misma. Así, hay múltiples cuestiones que conciernen a la regulación de los traslados colectivos, de las modificaciones sustanciales de carácter colectivo y de la inaplicación del régimen salarial contenido en el convenio colectivo sectorial.

Pero hay, asimismo, otras reformas de interés que se refieren a la suspensión del contrato de trabajo o a la reducción de jornada por causas empresariales, que se proyectan sobre el art. 47 del ET y de la Ley General de Seguridad Social y, también, de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas; novedades que se incluyen en el capítulo II de la Ley 35/2010 y que responden, también, a la lógica de favorecer la flexibilidad interna frente a los ajustes de empleo. Y, en fin, hay otras variaciones legales de hondo calado que afectan a otras figuras, como, por ejemplo, el despido colectivo, algunas de las cuales tienen que ver con la negociación colectiva.

Sin embargo, no pretendo efectuar aquí un análisis exhaustivo de todas y cada una de tales modificaciones, que nos llevaría muy lejos, sino tan sólo de algunos aspectos de las mismas traídos a colación desde la perspectiva de la flexibilidad de ciertos extremos de las condiciones de trabajo y de su vinculación con el empleo. En concreto, ahora me interesa abordar sólo las reformas específicas de la Ley 35/2010 que afectan al régimen jurídico aplicable a los traslados colectivos, las modificaciones sustanciales de carácter colectivo y la inaplicación del régimen salarial, si bien haré alguna referencia incidental a los otros supuestos antes aludidos. Ciertamente, cada una de ellas tiene su propio perfil, pero es claro que hay algunos puntos de coincidencia en su regulación desde la particular perspectiva que a nosotros nos interesa. Por ello, no voy a analizar aquí las novedades generales introducidas en tales materias sino sólo las diferentes cuestiones que están relacionadas, directamente, con la negociación colectiva y la flexibilidad interna.

En consecuencia, me centro en los importantes puntos en común que contiene la nueva regulación de las tres figuras jurídicas antes señaladas, pues se prestan a un estudio de conjunto al estar muy interrelacionadas entre sí en el diseño legal de las mismas. Son las que, a continuación, sintetizo. De un lado, está la imposición de nuevos plazos máximos de los períodos de consulta. De otro, la fijación de reglas específicas para favorecer la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje que solventen los desacuerdos entre las partes en los períodos de consulta y de negociación. Y, por último, la previsión sobre el supuesto de la ausencia de representación de los trabajadores en la empresa y el establecimiento de una fórmula de suplencia de la misma por parte de una comisión designada al efecto.

A) La imposición de plazos perentorios para los períodos de consulta y de negociación.

La Ley 35/2010 ha alterado los plazos relativos al denominado período de consultas para el caso de los traslados colectivos y para el de modificaciones sustanciales de carácter colectivo (art. 40.2 y 41.4 ET, respectivamente). En ambos supuestos, impone de un modo simétrico, «una duración no superior a quince días», cuando, la redacción anterior dada a esos preceptos, fijaba, únicamente, un umbral temporal mínimo al disponer «una duración no inferior a treinta días». Y, por su parte, al regularse la inaplicación del régimen salarial contenido en el convenio colectivo sectorial (art. 82.3 ET), se procede a una expresa remisión a los términos establecidos en el referido art. 41.4, lo que, obviamente, incluye el plazo máximo previsto en aquél. Se establece, así, una duración uniforme de los plazos máximos de los períodos de consulta en esos tres supuestos, pero diferenciada de la recogida legalmente en materia de extinción de los contratos en el caso de despidos colectivos en el art. 51.4 del ET, que alcanza una duración no superior a treinta días. La reforma ha cambiado radicalmente de óptica, ya que ha pasado del establecimiento de plazos mínimos en los tres supuestos aludidos anteriormente a la fijación de unos períodos máximos que acortan, enormemente, los espacios temporales destinados a la búsqueda de un acuerdo. Pauta legal que se corresponde con la prevista en el caso de los despidos colectivos, ya que el plazo del período de consultas «tendrá una duración no superior a treinta días naturales o de quince si se tratara de una empresa de menos de cincuenta trabajadores» (art. 51.4 ET), cuando antes de la reforma de 2010 era un mínimo y no un máximo; y, en fin, dicho plazo se acorta a la mitad en el supuesto de suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas empresariales (art. 47.1 b) ET).

La imposición de un plazo máximo de quince días para la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma en los tres supuestos que estamos analizando aquí responde al objetivo de dotar de rapidez al proceso negociador. Dicho plazo ya había sido recogido por el RDL 10/2010 con la particularidad de que se aludía, de modo reiterado, al carácter «improrrogable» de los plazos previstos legalmente. Ahora, la Ley 35/2010 ha considerado innecesario tal énfasis, pues se trata de una norma imperativa que no es modificable por la autonomía colectiva, aunque, como veremos más adelante, caben fórmulas de actuación que soslayan tan rígida exigencia, si es que el empresario quiere, realmente, negociar y alcanzar un acuerdo con la representación de los trabajadores. Se puede dis-

cutir, al menos en línea de principios, si es o no adecuado establecer un tope máximo de duración de los mencionados períodos, pero lo que parece excesivo e injustificado es fijarlo en un umbral tan reducido, pues ello va a constreñir en exceso la autonomía negociadora de las partes. En efecto, en aras a la celeridad en la respuesta a situaciones sobrevenidas de las empresas, se establece un plazo manifiestamente corto que va a comprimir los procesos de negociación, máxime cuando se trata de días naturales y no hábiles. Parecería, a priori, que el legislador no fuera consciente de las enormes dificultades que puede llevar aparejado un proceso negociador de esas características si no fuera porque lo que, en realidad, persigue aquél es robustecer la posición del empresario a fin de que éste, en muy cortas secuencias temporales, pueda tomar ciertas decisiones que hagan frente a las concretas situaciones ante las que se encuentre.

En efecto, el establecimiento de tan breve plazo constituye un elemento que bien puede dificultar la consecución de un acuerdo sobre cada una de tales cuestiones y que puede actuar en un sentido claramente contradictorio al que dice perseguir la Ley 35/2010. Así, su capítulo II declara regular medidas para favorecer la flexibilidad interna «negociada» en las empresas, pero la fijación de un período tan reducido de negociación es manifiestamente contradictoria con la finalidad que se dice pretender. Y ello, porque si, realmente, se hubiera querido potenciar la consecución de acuerdos en tan particulares situaciones, hubiera sido mucho más lógico ampliar tales plazos —o bien dejarlos en los umbrales que, con anterioridad, contemplaban los respectivos preceptos del ET— para que la negociación se pueda realizar sin un corsé temporal tan rígido. Entiendo que, con esos presupuestos legales, se fuerza toda lógica de negociación hasta tal punto que se puede condicionarla de raíz o, incluso, frustrar un acuerdo.

Ciertamente, queda muy claro el intento de dotar, según afirma expresamente la exposición de motivos de dicha Ley, de una «mayor celeridad y eficacia» a los procedimientos previstos en los art. 40 y 41 del ET y el favorecimiento de la «efectividad» de los relativos a la inaplicación del régimen salarial contemplados en el art. 82 del ET, pero se hace a costa de comprimir tanto los plazos que pueda dejarse sin apenas recorrido el proceso negociador. Además, la propia complejidad de las situaciones que alega la empresa hubiera requerido la admisión de un plazo más dilatado, salvo que se quiera admitir una especie de negociación pro forma que no se corresponde con el supuesto propósito de estimular la flexibilidad negociada. La propia exposición de motivos afirma, con mucho énfasis, que «la negocia-

ción colectiva constituye el mejor instrumento para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica y para encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores». Pues bien, si realmente se parte de tal premisa, lo más congruente hubiera sido ser respetuoso con los márgenes temporales reconocidos a unos procesos negociadores tan singulares como potencialmente difíciles de solventar a la vista de los intereses en juego.

Desde otra perspectiva, la obligada negociación de buena fe, impuesta legalmente, implica que ambas partes pongan los medios para lograr un acuerdo, lo que presupone un tiempo mínimo para poder aportar y analizar documentación relativa a la concurrencia de las causas alegadas por el empresario y para realizar propuestas y contrapropuestas que puedan sentar las bases de un acuerdo colectivo. Por todo ello, la falta de coherencia o la evidente contradicción in *términis* entre el fin y los concretos extremos de la nueva regulación legal es más que evidente, pues la consecución de tiempos es, en exceso, expeditiva, irreal y parece concebir una negociación meteórica, lo que puede suponer, de facto, una merma de la efectividad de la misma. Y, así, la solución adoptada legalmente por los reformados art. 40.2, 41.4 y 82.3 del ET puede implicar unos procesos negociadores «de minimis» y, a la postre, un robustecimiento del poder de los empresarios, ya que, superados tales plazos, en los dos primeros supuestos, ellos pueden ejecutar las decisiones que ellos adoptaran, salvo si ello implica una modificación sustancial de carácter colectivo de una materia regulada en un convenio colectivo estatutario o si se tratara de un descuelgue salarial. Al acortarse el plazo de negociación colectiva, se deja expedita la vía de la actuación empresarial de carácter unilateral, lo que no es muy respetuoso con las reglas propias de la negociación colectiva. Además, la contraparte empresarial va a tener que soportar la presión negociadora de los representantes de los trabajadores durante un período de tiempo mucho más reducido que antes.

Por otra parte, la imposición de un plazo tan excesivamente corto puede producir, de hecho, varios efectos y provocar determinadas consecuencias como sucede cuando el legislador confunde sus fantasías o sus arquetipos con una realidad mucho más compleja. De un lado, puede suceder, en la práctica, que se revalorice la negociación informal, es decir, una dinámica puramente fáctica y sin relieve jurídico, en la que el empresario explicita sus propósitos modificatorios y las partes conozcan sus respectivas posiciones e intenten acercar posturas antes de que, en rigor, comience a contar un período tan cons-

treñido. Es algo que ya se da con la negociación de los despidos colectivos y que bien podría ser una vía de salida ante la fijación de un plazo tan perentorio; en especial, si los empresarios tienen interés en llegar a una solución consensuada con los representantes de los trabajadores que les implique en un ejercicio de corresponsabilidad. Y, de otro, puede suceder que se dilaten las negociaciones, rebasándose el plazo establecido legalmente y que se alcanzara un acuerdo colectivo en un momento posterior a la finalización del período fijado legalmente en cada uno de los tres supuestos contemplados. Y ello bien pudiera ser preferido por los empresarios para reforzar la corresponsabilidad y la efectividad de la medida a adoptar en los casos en los que no es precisa la concurrencia de la voluntad de los representantes de los trabajadores o bien pudiera ser coherente en las hipótesis en las que ella es obligada por la exigencia legal de acuerdo. En tal hipótesis, habría que preguntarse si los acuerdos alcanzados con posterioridad a los estrictos períodos hábiles establecidos legalmente tendrían o no validez jurídica por ser extemporáneos, lo que, en principio, podría responderse de modo afirmativo, pues entiendo que ha de prevalecer la autonomía colectiva. Claro que ello podría suponer que el empresario volviera a tomar la iniciativa para iniciar un nuevo período de consultas o de negociación, reabriendo los plazos en una especie de proceso en cascada que podría solventar la excesiva premura de plazos establecida legalmente.

Incidentalmente, cabe recordar que también se han acertado los plazos en la reforma de otros preceptos del ET. Así, aunque se trata de un supuesto con importantes rasgos propios que lo diferencian de los que aquí estamos analizando —pues, entre otras cuestiones, no hay presencia alguna de la negociación colectiva—, la reforma de su art. 53.4, al regular el plazo de preaviso en el caso de despido objetivo, lo reduce de los treinta días exigidos con anterioridad hasta los quince actuales. Todo ello, en un claro intento de abreviar los trámites previos al mismo, dotándole de una mayor celeridad ejecutiva, pero, también, de aligerar la cuantía de los salarios a abonar por el empresario en el caso de que éste no concediera el correspondiente preaviso.

B) Nueva dialéctica entre las desavenencias en la negociación de acuerdos de empresa y procedimientos de mediación y arbitraje.

La Ley 35/2010 ha llevado a cabo una serie de importantes reformas que afectan a la interrelación o concatenación entre los períodos

de consulta o de negociación y los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos y, en particular, a los relativos a la mediación y al arbitraje. Se produce una estrecha vinculación entre los posibles desacuerdos surgidos a propósito de tales negociaciones con los procedimientos de conciliación y arbitraje, si bien, pese a haberse barajado tal posibilidad antes de la promulgación del RDL 10/2010, no se ha impuesto, con buen criterio, el arbitraje obligatorio en la hipótesis de falta de acuerdo entre las partes negociadoras.

La exposición de motivos de dicha Ley afirma que «se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva». Pues bien, sólo en apariencia, cabría afirmar que se está ante un intento legal de estimular el recurso a tal tipo de procedimientos con el fin de zanjar las desavenencias existentes en los llamados períodos de consulta o en la negociación de la inaplicación del régimen salarial previsto en convenios superiores a la empresa. Pero, con todo, se impone realizar distintas reflexiones para conocer en qué términos se admite o se impone el uso de tales mecanismos. Y la conclusión a la que llego, tras efectuar dicho análisis, es que se recurre, reiteradamente, a dichas fórmulas, pero ello se ha hecho de un modo un tanto precipitado y discutible, en unos casos, y de un modo poco respetuoso con la autonomía de las partes negociadoras, en otros. Básicamente, porque, como veremos, se ha efectuado una comprensión de plazos de tal calibre que es una entelequia o una fantasía legislativa pensar que, en un lapso tan breve de tiempo, se va a poder desarrollar con eficacia alguno de tales procedimientos.

La nueva regulación legal afecta a varios supuestos diferentes y se puede articular en torno a dos bloques: de un lado, la que afecta a las desavenencias en los períodos de consultas de los traslados colectivos (art. 40.2, in fine, ET), de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por ellos en virtud de una decisión individual del empresario de efectos colectivos (art. 41.4, párrafo anteúltimo, ET) y de los despidos colectivos (art. 51.4 in fine ET) y, por expresa remisión, los casos de suspensión de contratos y de reducción de jornada por causas empresariales (art. 47.1 ET). Y, de otro, la que se refiere a los desacuerdos sobre modificación sustancial de condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario (art. 41.6) y a los surgidos con motivo de la inaplicación del régimen salarial previsto en un convenio superior a la

empresa (art. 82.3). En todos estos casos, estamos no ante un mero conflicto jurídico sino de intereses, pues se trata de la adopción de un acuerdo que cree un nuevo marco jurídico y no sobre la interpretación del ya vigente.

Pues bien, en primer lugar, la novedosa versión de los art. 40.2, 41.4 y 51.4 del ET prevé, con una secuencia coincidente, que el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la aplicación del procedimiento de conciliación y arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, si bien deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para el período de consultas. Hay alguna diferencia de matiz entre las redacciones de tales preceptos, siendo la más llamativa la que se refiere a que la representación de los trabajadores es la «legal» en el caso de los traslados, pero no se adjetiva en el supuesto de las de modificaciones sustanciales contempladas en dicho precepto ni en el de los despidos colectivos, si bien entiendo que el resultado es el mismo, dado que, en ambas hipótesis, están alternativamente legitimados para negociar los correspondientes acuerdos, según la propia regulación contenida en los mencionados preceptos, tanto los órganos unitarios como los sindicales en la empresa. Más allá de esta cuestión semántica, de la redacción dada a dichos artículos se deduce que cabe tanto el desplazamiento íntegro del período de consultas por alguno de tales procedimientos como la iniciación de uno de ellos seguida de la decisión de ambas partes de someterse bien a la mediación bien al arbitraje. Además, contrariamente a lo que sucede en las reglas sobre procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos, el recurso a la mediación prevista en los mencionados preceptos estatutarios ha de ser acordada por ambas partes y no iniciada por una de ellas.

A mi juicio, hay en ese punto un manifiesto error de concepción por parte del legislador, ya que los referidos procedimientos han de entenderse como una secuencia posterior a la ausencia de acuerdo en un período previo de negociación que busca, precisamente, poner fin a la discrepancia existente entre las partes. Pero la regulación llevada a cabo por la nueva redacción de los nuevos art. 40.2 y 41.4 no es ni sensata ni realista, ya que no es fácil imaginar que, en un plazo de quince días —por lo demás, naturales—, se pueda llevar a efecto, al menos en el común de los casos, una negociación en toda regla sobre las controvertidas y complejas materias contempladas en tales preceptos, que implican innovaciones sustanciales de condiciones de

trabajo y en su caso, suspensiones o extinciones de contratos. Pero aun es mucho más difícil pensar que, en dicho período, se pueda realizar proceso negociador, por mínimo que sea, y su eventual sustitución por los procedimientos de mediación y arbitraje, que, por muy rápido y eficazmente que se desarrollen, requieren de unos márgenes temporales que desbordan tan estrictos plazos. El resultado es que se comprimen en exceso ambos procesos, el negociador y el de heterocomposición del conflicto, en unos espacios temporales inauditos y en una superposición de secuencias que no es, bajo ningún concepto, realista.

Y, en segundo lugar, los art. 41.6 y 82.3 del ET regulan, de manera novedosa, los pasos a seguir cuando se produzcan desavenencias entre el empresario y los representantes de los trabajadores al hilo de los períodos de consulta y negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario y la inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo superior al de empresa, respectivamente. Ambos preceptos prevén una fórmula idéntica de interrelación entre la falta de acuerdo entre las partes en tales supuestos y la utilización de los procedimientos de solución extrajudicial de solución de conflictos colectivos, como ya sucediera en el RDL 10/2010. Pues bien, los dos artículos señalados disponen que mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, «se deberán establecer» los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. La nueva redacción de los art. 41.6 y 82.3 del ET ha supuesto una variación respecto de lo dispuesto en el RDL 10/2010, ya que, en síntesis, éste preveía que, existiera un desacuerdo entre las partes, sería necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional, que también podrían establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de desavenencia en la mediación.

De todos modos, la regulación legal es un tanto compulsiva y tiene que ver con el hecho de que tanto en los supuestos de modificación sustancial de condiciones laborales pactadas en un convenio estatutario como en los de inaplicación del régimen salarial del con-

venio superior a la empresa, de no haber consenso entre las partes negociadoras, el empresario no podría ejecutar unilateralmente su pretensión. Y, precisamente por ello, el legislador quiere propiciar la solución del impasse producido por la ausencia del correspondiente acuerdo de empresa, imponiendo a los acuerdos interprofesionales y a los convenios colectivos el tratamiento del tema. No obstante, no hay que olvidar que hay un dato que puede matizar la automaticidad en la aplicación de los mecanismos de solución de conflictos establecida en tales acuerdos, pues ella puede estar condicionada a que haya un explícito acto de adhesión a los mismos. Ello sucede, por ejemplo, con el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos —ASEC—, según el cual necesario que los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones representativas con legitimación suficiente para obligarse ratifiquen o se adhieran expresamente a tales acuerdos por cualquiera de las vías recogidas en el art. 3.3 de dicho Acuerdo.

Por otra parte, la fórmula recogida en la Ley 35/2010 altera los términos de la regulación al imponer, de modo expreso, a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico el deber de fijar reglas sobre los procedimientos dirigidos a solventar las referidas discrepancias. Por lo tanto, aquélla impone un contenido obligatorio a dichas fuentes reguladoras, que, a partir de ahora, tienen un gran protagonismo en la materia al no poder obviar el tratamiento de esta cuestión, aunque el problema de fondo es que se trata de una obligación de hacer que requiere el concurso previo de voluntades de los sujetos negociadores de tales acuerdos, lo que evita cualquier automatismo en el tratamiento del tema. Y, además, la no inclusión en los mencionados acuerdos de los reiterados procedimientos no lleva aparejada, en el diseño legal, sanción jurídica alguna. Por otra parte, tal previsión se relaciona, directamente, con lo dispuesto en el nuevo art. 85.3 c) del ET, que exige que los convenios colectivos incluyan la fijación de procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación prevista en el artículo 41.6 y 82.3 del ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos. El intento de concatenación o articulación entre ambas instancias de la negociación colectiva —la de los acuerdos interprofesionales y la de los convenios colectivos— es evidente, si bien la regulación prevista en los acuerdos interprofesionales actúa como una especie de red de seguridad que podría proceder aunque no hubiera adaptaciones en los convenios colectivos de aplicación a la empresa. En fin, tal obli-

gación se proyecta sobre los convenios, independientemente del ámbito funcional y territorial que ellos tengan, esto es, ya sean superiores a la empresa o los aplicables, específicamente, a ella.

Pues bien, la nueva redacción de tales preceptos se presta a las siguientes reflexiones. De un lado, en el supuesto de modificaciones sustanciales contenidas en convenio estatutario y en el del descuelgue salarial, habrá que estar a lo que se derive de lo establecido en los acuerdos interprofesionales y, en su caso, en los convenios colectivos aplicables; y ello contrasta con lo previsto respecto de los traslados colectivos y de modificaciones sustanciales de condiciones contenidas en fuentes distintas a los convenios estatutarios, pues, en estas dos hipótesis, la decisión de someterse a una mediación o a un arbitraje depende, como hemos visto, de la mera potestad de las partes. Por otro lado, es claro que, en los casos que ahora nos interesan —los previstos en los art. 41.6 y 82.3 del ET—, se encomienda a los acuerdos interprofesionales de dos ámbitos territoriales, el estatal y el autonómico, la adopción de los procedimientos y reglas a seguir para desbloquear dicha situación, por lo que la autonomía colectiva tiene un enorme margen de maniobra a la hora de establecer unas u otras fórmulas, pudiéndose establecer pautas no coincidentes entre sí; y lo mismo sucede con las adaptaciones que, en su caso, lleven a cabo los convenios colectivos según admite el ya comentado art. 85.3 c) del ET. De otro lado, queda muy claro el énfasis puesto por el legislador en que los procedimientos establecidos en los mencionados acuerdos y los convenios colectivos han de solventar «de manera efectiva» los desacuerdos existentes, en un intento de buscar la eficacia real y no sólo nominal de los mismos, lo que, por cierto, no va a ser un empeño precisamente fácil. Además, no se alude, de manera expresa, en los reiterados artículos a la mediación, pero es claro que está incluida en ellos, pues se contiene una referencia general a los diferentes procedimientos de solución de discrepancias, entre los que la mediación ocupa un lugar esencial; en este punto, la Ley 35/2010 se diferencia de su precedente el RDL 10/2010 que imponía la necesidad de acudir a la mediación. Ahora bien, la posibilidad de acudir a esta técnica de resolución de conflictos ya existía en el pasado, si bien a título meramente facultativo y por iniciativa de una de las partes, pero la novedad consiste en que, ahora, habrá que estar a lo dispuesto en los reiterados acuerdos interprofesionales.

En efecto, la reforma de los art. 41.6 y 82.3 del ET sobre la obligación de que los acuerdos interprofesionales regulen los reiterados procedimientos plantea algunos problemas de adecuación entre el

contenido de tales preceptos y el de los Acuerdos interprofesionales de solución de conflictos —e, incluso, los convenios colectivos— que regulan el recurso a la mediación. Y ello, porque tales Acuerdos interprofesionales establecen que el recurso al procedimiento de mediación es voluntario y se producirá a iniciativa de una de las partes, como evidencian los art. 12.4, in fine, y 13. d) del ASEC, relativos a los supuestos de resolución de discrepancias en los períodos de consulta previstos en los art. 40, 41, 47 y 51 del ET. Por lo tanto, la solución establecida en la Ley 35/2010 implica proceder a una revisión o acomodación a los nuevos planteamientos de los acuerdos interprofesionales sobre la materia a fin de poder ser coherentes con los propósitos de la reforma legal: por ejemplo, a la hora de imponer, si así se prevé en dichos acuerdos, la necesaria utilización de la mediación cuando se produce un desacuerdo en la negociación de tales materias, lo que podría implicar que el recurso a la conciliación podría dejar de tener carácter voluntario para ellas, aunque, obvio es, el acuerdo sobre el fondo de la cuestión siempre ha de contar con la respectiva aquiescencia de las partes.

Y, por su parte, los art. 41.6 y 82.3 del ET incluyen, dentro de la obligación de que los acuerdos interprofesionales regulen los procedimientos para encontrar vías de salida a los desacuerdos, «el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas». Es verdad que la Ley 35/2010 ha huido de cualquier mención a un nuevo caso de arbitraje obligatorio que fuera impuesto legalmente en la hipótesis de un desacuerdo entre las partes en tales supuestos, pues ello hubiera planteado problemas constitucionales desde la estricta óptica del respeto a la autonomía colectiva y al contenido esencial de la negociación colectiva. Y, precisamente por ello, la reforma contenida en tales preceptos ha preferido remitir, de modo expreso, a la autonomía colectiva la fijación de tal posibilidad con una fórmula un tanto imprecisa.

En concreto, se suscitan algunos interrogantes, como, por ejemplo, si los acuerdos interprofesionales podrán establecer un arbitraje de carácter obligatorio. Y ello plantea muchas dudas, pues iría en contra de la esencia de esta figura y haría saltar por los aires los equilibrios propios de la misma respecto de las partes enfrentadas por un conflicto. Ciertamente, en el origen estaría un producto de la autonomía colectiva y no un imperativo legal, lo que evitaría la aludida tacha de constitucionalidad antes señalada, pero, en puridad, las reglas del arbitraje suponen que sean las partes quiénes, libremente, decidan

acudir a esa técnica de solución de conflictos y asuman, de manera voluntaria y previa, el compromiso arbitral y la aceptación del laudo emitido por el árbitro. Por ello, parece que se podrían romper los esquemas de la voluntariedad o de la estricta correspondencia entre los sujetos afectados por el conflicto y los que acuerdan, con carácter general, el sometimiento al arbitraje —y, asimismo, la mediación— en un ámbito que no es el concernido directamente por las desavenencias. Esto es, la plena autonomía negocial de las concretas partes enfrentadas en un conflicto, tanto en el caso de la mediación como en el del arbitraje, exigiría que fueran ellas las que adoptaran el recurso a tales procedimientos, por lo que la regulación legal quizá peque de un cierto voluntarismo.

En efecto, de la redacción legal se deduce que el compromiso previo no será suscrito por los propios sujetos afectados por el desacuerdo cuando aquél se contenga en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa o en un acuerdo interprofesional sino por los pactantes del referido convenio o del acuerdo. No obstante, si dicho compromiso se incluye en el propio convenio de empresa, entonces sí habrá plena correspondencia entre lo previsto en él y el concreto ámbito en el que se produce la desavenencia, con lo que, en principio, el aludido compromiso habrá sido adoptado por los mismos sujetos que han de acudir al arbitraje. Y ello tiene importancia, ya que la nueva mención legal al compromiso previo no es, en rigor, equivalente, en sus propios términos, al denominado compromiso arbitral que es, precisamente, el asumido por las partes directamente enfrentadas en el conflicto, como establece, de modo preciso, el art. 18.1 del ASEC, que requiere «la manifestación expresa de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros» y corroboran los art. 19 y 20 de dicho Acuerdo. Por todo ello, me parece un tanto equívoca y algo parabólica la terminología utilizada, que es resultado de un delicado juego de equilibrios entre variables muy complejas que no dejan de plantear problemas.

C) Ausencia de representación legal de los trabajadores y designación de una comisión para negociar acuerdos de empresa

La reforma llevada a cabo por la Ley 35/2010 ha establecido una novedosa y coincidente fórmula de suplencia de la denominada representación legal de los trabajadores en la empresa en los supuestos de

ausencia de la misma a fin de hacer posible la existencia de un interlocutor que negocie con los empresarios en los períodos de consulta: de un lado, en los traslados colectivos; de otro, en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo no establecidas en un convenio estatutario y, por expresa remisión, a las establecidas en un convenio estatutario; además, en los casos de despidos colectivos; y, por último, en los de inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios de ámbito superior a la empresa (art. 40.2 41.4 y 6, 51.2 y 82.3 ET, respectivamente). La regulación sustantiva se contiene en el art. 41.4, párrafo tercero, del ET, remitiéndose, en bloque, el resto de los preceptos a ella.

La finalidad de dicha fórmula es fijar un mecanismo alternativo que posibilite la existencia de interlocutores en aquellas empresas en las que no se hayan constituido órganos de representación unitaria a los solos efectos de participar en los períodos de consulta o negociación con el empresario. Se trata de evitar que los frecuentes vacíos representativos en las empresas —especialmente, pero no sólo, en las pequeñas— hagan imposible alcanzar acuerdos colectivos sobre unas cuestiones a las que la reforma legal de 2010 concede tanta importancia como las señaladas. El objetivo perseguido es favorecer la flexibilidad negociada en la empresa, y, para conseguirla, se admiten dos vías alternativas. Podríamos preguntarnos si, realmente, prima en ellas la finalidad de evitar vacíos representativos y de fortalecer la representación de los trabajadores en la empresa o el afán de flexibilizar unas condiciones laborales más dúctiles y específicas o, en la hipótesis de los despidos colectivos, una más fácil extinción de los contratos de trabajo. Y, así, se podría pensar, al menos en principio, que se trata de una solución que tutela la autonomía colectiva y, en particular, los intereses de los trabajadores. Pero, más bien, considero que, más que una firme defensa de la negociación colectiva y de apoyo a la existencia de vías estables de representación de los trabajadores en unidades donde éstas están ausentes, predomina el decidido intento de arbitrar un nuevo mecanismo de adaptabilidad de las condiciones laborales en el específico ámbito de empresa. Es, en suma, una nueva apuesta legal por lograr una mayor descentralización de la negociación colectiva y una mayor adecuación de las regulaciones de los convenios colectivos de ámbito superior a las específicas características de las empresas que carezcan de representantes legales de los trabajadores. Con todo, la concreta forma de regularlo denota una cierta precipitación y falta de realismo, lo que va a plantear múltiples problemas que van a condicionar la viabilidad práctica de la mencionada fórmula.

La regulación llevada a cabo por la Ley 35/2010 ha supuesto un significativo cambio respecto de la adoptada por el RDL 10/2010. Y ello, porque éste concebía este mecanismo como una puntual prolongación en el ámbito la empresa de la representación de los miembros de la comisión paritaria pertenecientes a determinados sindicatos. Mientras que, por su parte, la mencionada Ley admite, a través del art. 41.4 del ET, una dualidad cuyo alcance analizaremos a continuación. Dicha novedad se presta a las numerosas precisiones: en primer lugar, la premisa es que no haya, en una empresa dada —que no en un centro de trabajo— lo que nuestra legislación se empeña en denominar, con reiterada confusión, representantes «legales» de los trabajadores, esto es, comités de empresa o delegados de personal, como si, a sensu contrario, las de carácter sindical, fueran ilegales, lo que es, sencillamente, absurdo; y tal exigencia se impone, pese a que pudiera haber una o varias secciones sindicales constituidas en dicha empresa, lo que, de ser así, sería irrelevante a estos efectos.

El supuesto parece estar pensado, al menos en principio, para las numerosísimas empresas de pequeño tamaño que hay en nuestra realidad productiva, pero es claro que es también aplicable a las medianas y grandes empresas, pues el único condicionante legal es que no haya representantes legales de los trabajadores, lo que, a veces y de manera no fácilmente explicable, sucede. Y, además, no hay que olvidar que la expresa exigencia de umbrales en los casos de traslados colectivos, para ciertas materias, de modificaciones sustanciales de alcance colectivo y para los despidos colectivos implica una elevación del umbral de las empresas afectadas por tales previsiones; algo que, por cierto, no sucede con ni con el supuesto de suspensión de los contratos de trabajo y reducción de jornada por causas empresariales ni con la inaplicación del régimen salarial contemplado en el convenio supremepresarial, respecto de las cuales el potencial número de empresas afectadas por la indicada fórmula legal de suplencia de la representación será mayor al ser de aplicación al margen del número de trabajadores de la empresa y de los concretamente afectados.

En segundo término, cumplida tal condición, se faculta a los trabajadores para que puedan atribuir, voluntariamente, su representación a una comisión, por lo que es una opción y no una imposición automática. Aquéllos tienen la capacidad de optar por otorgar su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos

democráticamente o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Sin embargo, nada dice la nueva regulación acerca de cómo han de proceder los trabajadores de la empresa para adoptar su decisión ni para formalizarla. Obviamente, habrá de realizarse una asamblea o una reunión específica convocada a tal fin, admitiendo la nueva normativa un margen de informalidad mayor que el previsto en el art. 87.1, párrafo segundo, para la elección de representaciones sindicales en los convenios colectivos de franja. Una vez más, la regulación de las reuniones recogida en los art. 77 y siguientes del ET — y absurdamente esclerotizada desde su primera versión en 1980— se muestra obsoleta, muy en especial el mandato de que la presidencia de las mismas corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal.

En tercer lugar, es evidente que la primera fórmula, la de representación directa es mucho más sencilla y rápida que la otra, pues, en aquélla, los trabajadores eligen, de modo directo y entre ellos, a sus representantes. Mientras que la segunda opción, la sindicalizada, presenta una mayor complejidad y va a ser de más difícil aplicación, ya que se trata de una secuencia o de un doble filtro articulado en dos tiempos: primero, el acuerdo de los trabajadores de una determinada empresa de crear una comisión ad hoc que se encargue de negociar con el empresario y, después, la designación de los componentes de la misma por parte de los sindicatos más representativos y representativos del sector. Con todo, en esta segunda hipótesis, la solución legal no implica el protagonismo que los correspondientes preceptos del RDL 10/2010 encomendaban a la comisión paritaria del convenio del sector que fuera de aplicación a la empresa, que, por cierto, suscitaba innumerables cuestiones de difícil solución práctica y que ya no vienen al caso, pero que denotaban una excesiva improvisación.

Por otra parte, en la comisión directamente elegida por los trabajadores no tiene por qué estar quiénes pertenezcan a un sindicato, pues el único requisito es pertenecer a la propia empresa y ser elegido democráticamente; mientras que la otra se configura como un órgano plenamente sindicalizado, ya que ha de estar integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que aquélla pertenezca, llevándose a cabo la elección de sus miembros según la

representatividad de los sindicatos que estén legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación en la empresa. En este caso, se está ante una especie de proyección de la representatividad de los sindicatos presentes en el correspondiente sector. De ese modo, la mayoría de la representación sindical con capacidad para participar en la negociación del convenio sectorial se traslada, miméticamente, a una comisión que va a negociar en el ámbito de la empresa en la que se pretende acometer un cambio en las materias ya señaladas.

En cuarto lugar, la representación acordada por los trabajadores es ad hoc y, por tanto, es sólo válida a un efecto, pues se admite, únicamente, para negociar un acuerdo con la empresa sobre un traslado colectivo, una modificación sustancial de carácter colectivo, un despido colectivo o la inaplicación del régimen salarial del convenio superior a la empresa. Esto es, no es una representación de alcance general, pues no se prevén otros cometidos distintos a los señalados, por lo que, de ser designada, su existencia se esfumará al alcanzarse un acuerdo o al no haberlo y transcurrir los estrictos plazos fijados legalmente para los períodos de consultas y negociación. Es, en suma, una comisión específica que tiene una vida tan efímera como fugaz es, en el nuevo planteamiento legal, el preceptivo período de consultas que ha de acompañar a cada una de las figuras antes reseñadas. De todos modos, pese a que no se prevea que tal comisión pudiera tener atribuidas competencias relativas a la aplicación del acuerdo que, en su caso, se alcanzara en el ámbito de la empresa, entiendo que ello sería admisible, ya que, aparte de que la nueva regulación no lo impide, sería absolutamente coherente con los planteamientos que tienden a velar por el cumplimiento y el seguimiento de lo pactado.

En quinto lugar, la comisión ad hoc, tanto en la hipótesis de representación directa como en la sindicalizada, ha de tener un máximo de tres miembros, lo que evidencia que se busca una composición tan reducida como operativa. No obstante, se trata de un número ya de por sí muy reducido, que puede ser problemático al permitirse que aquella pueda estar compuesta por menos sujetos, incluso por una sola persona, lo que no parece muy justificado y es excesivamente arriesgado desde el punto de vista del respeto a la pluralidad. No obstante, en el caso de la representación sindicalizada, el reducido número de componentes de tal comisión puede suponer comprimir, de una manera excesiva, la presencia en ella de sindicatos más representativos y representativos del sector, sobre todo cuando haya una marcada diversidad sindical en tal

ámbito. Y lo sería más aun en el supuesto de que se limite a dos —o, en el caso extremo— a uno— el número de miembros de la reiterada comisión negociadora del acuerdo de que se trate.

En sexto lugar, tanto en el caso de la comisión directa como de la sindicalizada, la designación de sus miembros deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas relativos a los traslados colectivos, a las modificaciones sustanciales de carácter colectivo, a los despidos colectivos o a la inaplicación del régimen salarial, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo, requiriendo sus acuerdos de dicha comisión el voto favorable de la mayoría de sus miembros. Se establece, pues, un margen temporal muy reducido, lo que confirma la obsesión por el estricto cumplimiento de los plazos previstos legalmente para llevar a cabo los dichos períodos, pues aquéllos se computan desde su comienzo, y no se paralizan.

Por todo ello, tal fórmula va a resultar muy problemática en el supuesto de designación de la comisión sindicalizada si se tiene en cuenta que, de un lado, los trabajadores han de acordar atribuir su representación a una comisión específica y que, además, los referidos sindicatos han de proceder al nombramiento de los miembros de la misma. El resultado, fácil de imaginar, es que, de hecho, se haya consumido parte o todo el reducido plazo impuesto legalmente que no admite excepción alguna. Ello presupone una enorme —y, quizá, inusual— celeridad en la actuación de los trabajadores que quieran acudir a tal fórmula representativa y, por supuesto, de los sindicatos con representatividad en el sector, pues, de lo contrario, se habrán agotado los márgenes temporales para designar a los miembros de la comisión que ha de negociar en la empresa. Y, en esa línea, la excesiva e injustificada premura de plazos impuestos legalmente puede suponer, en la práctica, la ineficacia de la fórmula prevista legalmente, salvo que el período hábil comience a activarse tras haber llevado a efecto una serie de gestiones informales previas que hayan resuelto tales premisas y que hagan posible dedicar el plazo previsto para la efectiva negociación del concreto acuerdo de que se trate. O salvo que, con el fin de ganar tiempo, los referidos sindicatos decidan un nombramiento, de carácter general y efectuado con antelación, de los componentes de la comisión ad hoc en la empresa en favor de representantes de una o varias organizaciones sindicales más representativas o suficientemente representativas

Con todo, la viabilidad y efectividad del mecanismo regulado legalmente va a depender de la confianza que inspire esta nueva fór-

mula legal en tales organizaciones. Y ello es algo que, a priori, no está garantizado a la vista de la finalidad prioritaria de la novedad legal que, como he señalado ya, es conseguir la flexibilidad de las condiciones laborales. Además, la ausencia de consenso en la gestación de la reforma legislativa va a actuar como un freno a la hora de lograr un apoyo a tal tipo de mecanismo de representación sindicalizada y ello, pese al riesgo que puede suponer la actuación de la comisión designada directamente por los trabajadores en la empresa de que se trate. Aunque también pudieran darse resistencias de los trabajadores, normalmente no sindicalizados, a designar una comisión ad hoc compuesta por representantes sindicales, que va a negociar unas cuestiones de tanta trascendencia para su empleo por entender que aquélla puede escaparse de su control.

Y, por último, en la hipótesis de que actúe una comisión sindicalizada, se prevé que el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial. Con todo, entiendo que tal facultad ya existía en el pasado y ahora se explicita, aunque no haya sido una hipótesis muy frecuente en la práctica. Se trata de una decisión del empresario que, unilateralmente y sin mayores condicionamientos, puede encomendar su representación a una organización empresarial del sector, que no tienen por qué ser representativas en el sentido legal del término, o a varias, según la dicción plural de los preceptos en cuestión, aunque, de hecho, esto sea más improbable aun.

Parece que, salvando todas las distancias existentes entre ambos supuestos, que no son pocas, se ha querido asegurar una cierta reciprocidad o equilibrio con lo regulado para la comisión representativa de los trabajadores, admitiendo lo que podría identificarse como una suerte de sectorialización de la negociación de los acuerdos recogidos en tales preceptos estatutarios. No obstante, por razones fácilmente comprensibles que no hace falta explicitar, el alcance y la forma de instrumentar la representación empresarial son mucho más sencillos que en lo referente a la conformación de su contraparte.

SEGUNDA PONENCIA*

CONTRATACIÓN TEMPORAL
EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

FRANCICO PÉREZ DE LOS COBOS

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

RAQUEL AQUILERA IZQUIERDO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid

* Ponencia expuesta por la Profesora Raquel Aguilera Izquierdo y preparada conjuntamente con el Profesor Francisco Pérez de los Cobos.

El encargo que el grupo de investigación, dirigido por el Prof. Pérez de los Cobos Orihuel, ha recibido de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha sido el de elaborar un estudio del papel que viene desempeñando la negociación colectiva en la regulación de las modalidades de contratación, empresas de trabajo temporal y subcontratación de obras y servicios. Para ello se ha analizado una selección de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, autonómico y provincial, así como de convenios colectivos de grandes y medianas empresas en las que, por el sector en el que prestan servicios, tienen una especial incidencia los fenómenos de descentralización productiva.

Desde un punto de vista estrictamente dogmático, puede sorprender que en un mismo estudio se aborde el análisis del tratamiento convencional de instituciones tan dispares como la contratación temporal, el contrato de relevo, la contratación a través de empresas de trabajo temporal o la contratación y subcontratación de obras o servicios. Se trata, en efecto, de instituciones autónomas tanto desde el punto de vista de su regulación normativa como desde la lógica de su funcionalidad en el sistema de relaciones laborales. A pesar de ello, lo cierto es que el encargo suponía la existencia de una situación de interacción entre unas instituciones y otras, y esta certera perspectiva se ha visto corroborada por el análisis realizado. En realidad, tanto a través de la contratación temporal directa como a través de la contratación a través de empresas de trabajo temporal como, incluso, mediante el recurso a la contratación o subcontratación de obras o servicios las empresas satisfacen sus necesidades temporales de mano de obra y, de facto, existe una relación de vasos comunicantes entre unas instituciones y otras. Por ello, a la hora de extraer conclusiones operativas, la consideración de todos los elementos en juego ha resultado una perspectiva particularmente iluminadora.

Ahora bien, aunque nuestro estudio ha sido el señalado, en estas Jornadas nuestra intervención se centra en el análisis del tratamiento

convencional de los contratos temporales estructurales. El análisis de los contratos formativos ha sido encomendado a otro grupo de investigación que tiene encargado el estudio de la regulación convencional de la formación profesional en sentido lato.

Como el grueso del Estatuto de los Trabajadores, el art. 15 del mismo, que contiene la regulación de los contratos temporales estructurales, combina en dicha regulación distintas relaciones ley/convenio colectivo. Gran parte de la regulación del precepto legal debe ser considerada de derecho necesario absoluto, es decir, que la misma viene integrada por mandatos que excluyen de la regulación de las cuestiones que regulan a la autonomía colectiva, de suerte que cualquier precepto convencional que regule de forma contraria o distinta lo establecido en los mismos debería ser considerado inválido y, susceptible de ser declarado nulo. Pero el art. 15 ET contiene también, y es lo que a nosotros verdaderamente nos interesa, reglas en las que la regulación legal tiene naturaleza dispositiva, de suerte que la regulación que el precepto legal establece, normal y directamente aplicable, consiente sin embargo al convenio colectivo establecer una regulación distinta, que puede ser más favorable o menos según el propio convenio determine en ejercicio de la autonomía colectiva; y, asimismo, en varios extremos el art. 15 ET se configura como norma de derecho básico que reenvía a la negociación colectiva para su adaptación, desarrollo o regulación ex novo. Al ir a continuación analizando de modo individualizado el papel de la negociación colectiva en cada una de las modalidades contractuales reguladas en el art. 15 ET vamos a comprobar en qué medida la negociación colectiva está haciendo uso de las posibilidades que le brinda la ley, la gran mayoría de ellas dirigidas a prevenir y controlar el abuso en la utilización de la contratación temporal.

En primer lugar, por lo que al **contrato de obra o servicio determinado** se refiere debemos recordar que en esta modalidad contractual la causa que justifica la contratación temporal es el estar en presencia de tareas que, en principio, se corresponden con una actividad no permanente de la empresa. La actividad a realizar deberá presentar unos perfiles específicos y diferenciales respecto de aquellas otras propias del ciclo productivo normal y permanente de la empresa. Ahora bien, ello no quiere decir que la obra o servicio se corresponda exclusivamente con actividades excepcionales de la misma, sino que, como ha señalado la jurisprudencia, este contrato puede darse en actividades normales de la empresa siempre y cuando sean susceptibles de acotación temporal objetiva, por tener un principio y un final determinado o determinable. La dificultad que ofrece este contrato es, por tanto, determinar cuándo

estamos ante una actividad con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa que justifica el recurso a la contratación temporal. Ante esta dificultad, y para prevenir y controlar el abuso en el uso de esta modalidad de contratación, el art. 15.1 a) ET permite a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa, identificar los supuestos en los que existe autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y que, en consecuencia, pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza. Debemos, por tanto, preguntarnos si la negociación colectiva está haciendo uso de esta posibilidad que le ofrece la ley.

La respuesta debe ser afirmativa, pues de los convenios colectivos que regulan el contrato para obra o servicio (el 70 por 100 de los convenios colectivos analizados lo regulan) la gran mayoría tratan de identificar las tareas o trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad del sector o de la empresa que pueden cubrirse con este tipo de contratos, si bien no señalan con claridad si estamos ante una lista abierta o cerrada de tareas, circunstancia que puede ser motivo de posibles controversias. Ahora bien, la mayoría de dichos convenios dotan de autonomía o sustantividad propia dentro de la empresa o del sector a trabajos que no la tienen por constituir en muchos casos la actividad habitual y ordinaria de la empresa. Los convenios suelen utilizar definiciones muy amplias de tareas o servicios con sustantividad propia que plantean serias dudas acerca de si encajan en el concepto legal.

Es interesante destacar que puede apreciarse un ligero cambio en la negociación colectiva en los últimos años, pues algunos convenios colectivos que a principios del nuevo siglo llevaban a cabo una labor de identificación de tareas que no respondían efectivamente al concepto legal de obras o servicios determinados ampliando así, en contra de la ley, los supuestos en los que legalmente está autorizado utilizar esta modalidad contractual, han modificado este tipo de cláusulas. Es el caso por ejemplo del Convenio Colectivo Estatal para Tiendas de Conveniencia (BOE 5-3-2008) y del Convenio colectivo Estatal para Elaboradores de Pizzas y Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE 17-1-2007). Estos dos convenios, en el año 2000, al identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa incluían los supuestos de creación o ampliación de un centro de trabajo, tratando de mantener la vigencia del desaparecido contrato de lanzamiento de nueva actividad bajo la apariencia formal del contrato para obra o servicio determinado. Este supuesto ha desaparecido en ambos convenios en su redacción actualmente vigente. Sin embargo, aunque este cambio es apre-

ciable como acabamos de señalar en algunos convenios, siguen existiendo convenios colectivos que dotan de sustantividad propia a trabajos que no la tienen reviviendo convencionalmente la figura del desaparecido contrato de lanzamiento de nueva actividad. Es el caso, por ejemplo, del Convenio Básico para las Industrias Cárnicas (BOE 18-3-2008), que en su art. 30.1 enumera entre los trabajos o tareas que permiten la celebración del contrato para obra o servicio determinado, «la apertura de nuevos mercados o zonas de distribución», afirmando que «cuando el contrato se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución, a partir de los dos años se transformará en indefinido». Se trata de un claro ejemplo de extralimitación convencional pues el convenio colectivo no puede, sobre la base de la remisión legal, crear supuestos de contratación no reconducibles al tipo legal del contrato para la realización de una obra o servicio determinado. En el ejemplo señalado el convenio colectivo asume el compromiso de convertir el contrato temporal por obra o servicio en un contrato indefinido pasados dos años, pero la cuestión es que la actividad o tarea prevista en el convenio no constituye una tarea con sustantividad propia dentro de la empresa que pueda dar lugar a la celebración de un contrato para obra o servicio. En la misma línea podemos citar otros muchos convenios, como por ejemplo, Convenio Colectivo Nacional para Industrias de Pastas Alimenticias (BOE 27-1-2009) que incluye entre los trabajos o tareas que permiten la realización del contrato por obra las actividades industriales para un nuevo producto hasta su consecución; Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Fabricación de Helados (BOE 30-4-2008); Convenio Colectivo Estatal para las Agencias de Viajes (BOE 5-5-2005), que habla de apertura de nuevas oficinas o lanzamiento de un nuevo producto turístico; Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 18-1-2007). Por tanto, debemos afirmar que no faltan convenios colectivos que continúan ampliando el objeto de los contratos para obra o servicio determinado dotando de sustantividad propia a trabajos que no la tienen.

Asimismo, surgen serias dudas acerca de la adecuación de las definiciones convencionales sobre los trabajos o tareas que se consideran con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y el objeto de dicho contrato tal y como se configura legalmente. En efecto, son frecuentes los convenios colectivos en los que parece producirse una confusión entre el contrato de obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción. En concreto, dicha confusión se aprecia en aquellos convenios colectivos

que señalan que el contrato para obra o servicio determinado «podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan» (en este sentido, a modo de ejemplo podemos citar: art. 12.1.2 CC Estatal para las Industrias de Perfumería y Afines (BOE 23-8-2007); art. 25.1.2 Convenio Colectivo Nacional para la Industria Textil y de la Confección (BOE 31-8-2005); art. 23 Convenio Colectivo Nacional para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos (BOE 13-8-2008)). El objeto admitido en estos casos es tan genérico que parece que puede absorberse las diferentes posibilidades de incremento de trabajo que se planteen en la empresa a través del contrato para obra o servicio determinado, lo que, sin ninguna duda, no se corresponde con la razón de ser de esta modalidad contractual.

Ahora bien, analizando estas cláusulas convencionales en el contexto general del convenio colectivo en el que aparecen, podemos afirmar que algunos convenios colectivos muestran una clara preferencia por la contratación directa y, a cambio de renunciar a la contratación a través de ETTs, son más «condescendientes» con la contratación temporal en lo que podría ser una estrategia de vasos comunicantes. Como exponente de lo que se dice puede mencionarse el CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 13/8/2008), al que acabamos de hacer referencia, donde al regular la contratación primero se declara que «a fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externa a las empresas, particularmente las Empresas de Trabajo Temporal, se utilizarán preferentemente los contratos de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores» y a continuación que «dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda perverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa» (art. 23). Parece que, a cambio de restringir la contratación con ETTs se facilita la contratación temporal directa, incluso al precio de subvertir su misma tipicidad, al transformar un contrato para obra o servicio determinado en una especie de contrato eventual que escaparía al límite de duración legal máxima.

Al margen de las cláusulas convencionales señaladas, de dudosa legalidad, y que suponen una ampliación convencional de los supuestos

en los que pueden utilizarse los contratos para obra o servicio determinado, podemos señalar algunas cláusulas convencionales, excepcionales en la negociación colectiva, pero que son un ejemplo de buenas prácticas en esta materia. Entre ellas destacamos las siguientes:

— en primer lugar, las cláusulas convencionales que establecen una clasificación distinta de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la empresa en función de las distintas áreas o sectores que integran la misma ¹.

— en segundo lugar, las cláusulas convencionales que junto con un listado más o menos abierto de trabajos o tareas que se consideran con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, incluyen también una relación de actividades que quedan excluidas de la posibilidad de realizar un contrato para obra o servicio determinado ²; y,

— en tercer lugar, las cláusulas convencionales que otorgan a la Comisión Paritaria del Convenio un papel de control con el fin de evitar abusos e irregularidades en la utilización de esta modalidad contractual. Así, algunos convenios colectivos tras enumerar una serie de tareas que consideran con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa terminan reconociendo como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la empresa o sector cualquier otro que por analogía sea similar a los enumerados previo acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio ³; y algún convenio colectivo llega a exigir, para que pueda celebrarse el contrato, la utilización de un documento de autorización del mismo que emitirá la Comisión Paritaria del convenio cuando se estime que las tareas a realizar pueden tener una duración superior a un año ⁴.

El segundo contrato temporal analizado es el **contrato eventual por circunstancias de la producción**. Como es sabido, el contrato eventual es el celebrado para atender la exigencias derivadas de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (art. 15.1 b) ET). Dado el carácter excepcional de estas situaciones, es lógico que el empresario pueda contratar trabajadores adicionales

¹ Por ejemplo: Art 9 II Convenio Colectivo LAS LOMAS COMASA-ADEBASA-CONALGRASA-LA TORRE BENALUP, S.A.

² Art. 7 CONV COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA CORUÑA.

³ Por ejemplo: Art. 11 Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios Privados

⁴ Por ejemplo: Art. 14 Convenio Colectivo Interprovincial para comercio de vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña (DOGC 16-3-2006).

que cesarán en su cometido cuando lo hayan cumplido. En relación con este contrato el art. 15.1 b) ET contiene dos llamadas expresas a la negociación colectiva.

En primer lugar, establece dicho precepto que «los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. 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 pueden 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 podrá realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia ni, como máximo, doce meses». Esta llamada a la negociación colectiva data, en su actual redacción, de la reforma laboral de 2001 (RDL 5/2001), que vino a corregir los excesos a los que había dado lugar el ET de 1994. Ahora, la ley, en una norma limitadamente dispositiva, fija una duración máxima, consintiendo al convenio — no a cualquier convenio sino al sectorial estatal y, en su defecto, a sectoriales de ámbito inferior — fijar otra distinta, pero dentro de límites taxativos: una duración de doce meses dentro de un período de cómputo máximo de dieciocho meses.

La segunda llamada a la negociación colectiva que contiene el art. 15.1 b) ET consiste en la posibilidad que se ofrece a los convenios colectivos para que determinen «las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla de la empresa». Al convenio — cualquiera que sea su ámbito de aplicación — se le permite determinar las actividades en las que es utilizable el contrato eventual, siempre y cuando — claro está — se den los requisitos legales (circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos), y establecer límites cuantitativos en función de la plantilla total de la empresa. De nuevo, la remisión al convenio está acotada por el concepto legal de contrato eventual, del que no puede disponerse.

Por lo que se refiere a la primera llamada a la negociación colectiva que hace el ET, la relativa a la duración, debemos señalar que existe una utilización generalizada en los convenios colectivos de la habilitación legal para aumentar su plazo de duración máxima hasta los 12 meses en un período de 18. Prácticamente todos los convenios

colectivos que regulan el contrato eventual hacen referencia a la duración del contrato eventual extendiendo su duración máxima hasta los 12 meses. Sólo un número reducido de convenios colectivos incorporan algún tipo de limitación a dicha duración máxima, en el sentido de prohibir la ampliación cuando se trate de cubrir puestos de trabajo que hayan sido amortizados por despido declarado improcedente en el año anterior.

Sin embargo, y por lo que se refiere a la segunda llamada que el legislador hace a la negociación colectiva, debemos señalar que los convenios colectivos apenas hacen uso de ella. Así como la mayoría de los convenios colectivos amplía la duración del contrato eventual al máximo permitido legalmente, en general son muy escasos los convenios colectivos que especifican las actividades que se ajustan de un modo adecuado a esta modalidad contractual, de manera que podemos afirmar que la negociación colectiva no está haciendo uso de la facultad de control de la causalidad del contrato eventual que la ley le ha concedido, tendencia que desde hace años se viene manteniendo en la negociación colectiva. En la definición del objeto o la causa del contrato eventual los convenios colectivos suelen repetir de forma generalizada la fórmula legal, sin incorporar mayores especificaciones al respecto. Algún convenio colectivo, en cambio, cuantifica en un porcentaje determinado el incremento de la producción sobre el mismo período del año precedente para legitimar el uso de esta modalidad contractual o señala las actividades que en función del sector en el que se prestan servicios pueden dar lugar a la celebración de este tipo de contrato.

Excepcionalmente, y como prueba de buena práctica, algunos convenios colectivos limitan el número de contratos eventuales que pueden realizarse en función del número de trabajadores que componen la plantilla de la empresa. En este sentido algún convenio colectivo prevé, frente a este elemento de rigidez que supone la limitación del número de contratos eventuales, un elemento de flexibilidad permitiendo aumentar el porcentaje de trabajadores eventuales cuando esta modalidad contractual se utilice para atender la acumulación de tareas derivada del período vacacional de la plantilla de la empresa. Es el caso, por ejemplo, del Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaria (BOE 8-5-2009) que en su art. 16 señala: «El número de contratos realizados al amparo de esta modalidad no podrá exceder del 25% del total de la plantilla, exceptuándose de este límite los contratos que se realicen para atender la acumulación de tareas derivadas del período vacacional de la plantilla de la empresa».

Llama la atención el hecho de que algunas cláusulas convencionales prevean la posibilidad de celebrar contratos eventuales apelando a la naturaleza del sector o a la imposibilidad de predeterminar el carácter estacional o excepcional que habilita la contratación de trabajadores eventuales. Este tipo de cláusulas corren el riesgo de acabar desnaturalizando completamente el elemento causal en el contrato eventual para validar en cualquier caso el recurso a la contratación de trabajadores eventuales

En definitiva, puede afirmarse que el control de causalidad del contrato eventual se ha reconducido por la negociación colectiva implícitamente hacia el elemento temporal dejando de lado la facultad que la ley les ofrece de determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales. Quizás la negociación colectiva se ha dejado llevar en esta materia por la tendencia empresarial a considerar la fijación de un período máximo de duración del contrato como un elemento de rigidez que desincentiva su utilización y que en la práctica ha desembocado en una utilización abusiva del contrato para obra o servicio determinado.

Por lo que se refiere al **contrato de interinidad** son muy escasos los convenios colectivos que contienen algún tipo de regulación sobre el mismo, lo que es normal dado que la ley no contiene ninguna llamada a la negociación colectiva respecto de esta modalidad contractual. Podemos destacar que algún convenio colectivo prevé la conversión en indefinido del contrato de interinidad cuando no se reincorpora el trabajador sustituido

El análisis del tratamiento que la negociación colectiva da a los contratos temporales estructurales nos permite constatar que la negociación colectiva, en relación a los espacios que le abre la ley para la regulación de los contratos temporales, abunda en la cultura de la temporalidad y no desempeña el papel de autocontrol que la ley espera que haga. Parece evidente que la ley quiere que la negociación colectiva ejerza un papel de racionalización y control en el uso de las modalidades contractuales de duración determinada. Sin embargo, lejos de desempeñar ese rol, la contratación colectiva, con honrosas excepciones, o no entra a regular y, por tanto, no ocupa los espacios cedidos u opera en el sentido contrario y se presta a servir de coartada para la desnaturalización de algunos tipos contractuales y la utilización de la contratación temporal en supuestos en los que no resulta factible. Es verdad, sin duda alguna, que estas previsiones convencionales deben ser ubicadas dentro de la lógica negocial y que segu-

ramente responden a contraprestaciones patronales. Pero el hecho de que en el «do ut des» de la negociación se haya asumido con tanta naturalidad que el establecimiento de mecanismos que abundan en la temporalidad constituye una moneda de cambio manejable no deja de ser significativo.

A diferencia de lo que ocurre en materia de contratación temporal donde la Ley llama a la contratación colectiva y le encomienda claramente un papel, tanto por lo que se refiere a la contratación a través de empresas de trabajo temporal como a la contratación y subcontratación de obras o servicios, instituciones que también han sido objeto de análisis por este grupo de investigación tal y como se señaló al principio, los espacios que la negociación colectiva puede ocupar no son ni mucho menos claros. El análisis realizado refleja que cuando la negociación colectiva entra a regular la utilización de empresas de trabajo temporal lo hace, en su gran parte, para constreñir e incluso prohibir su utilización. La misma negociación que ampara y aún extiende la contratación temporal de trabajadores cuando ésta viene directamente realizada por la empresa se muestra beligerante contra la contratación laboral realizada a través de empresas de trabajo temporal. Por lo que se refiere a las previsiones en materia de contratación y subcontratación, las intervenciones de la negociación colectiva vienen siendo modestas. Con todo, la intervención de la negociación colectiva en este ámbito se lleva a cabo sin que la Ley haya previsto una clara delimitación del juego que al convenio colectivo corresponde.

Resulta curioso que del análisis realizado resulte que allí donde la ley llama al convenio colectivo para controlar determinados procesos —es el caso de la contratación temporal— la negociación colectiva se aparte del planteamiento legal y abunde en la flexibilización normativa, y, por el contrario, donde los espacios de intervención de la negociación colectiva no están claros —es el caso de la contratación a través de empresas de trabajo temporal o de la contratación y subcontratación de obras o servicios— la negociación pretenda un ámbito propio y quiera contener estos procesos. Se diría que la negociación colectiva quiere favorecer la estabilidad en el empleo pero no directamente, esto es, restringiendo las posibilidades de contratación temporal directa, sino de soslayo, limitando el acceso a la contratación a través de empresas de trabajo temporal y el recurso a la contratación y subcontratación de obras y servicios.

Mesa redonda

ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN EL AÑO 2009

FABIÁN MÁRQUEZ SÁNCHEZ
CEOE-CEPYME

RAMÓN GORRIZ VITALLA
CC.OO

ANTONIO FERRER
SAIS
UGT

LA RUPTURA DE LA CONCERTACIÓN

Fabián Márquez Sánchez
CEOE-CEPYME

I. El pasado inmediato

La concertación social data de 1979. Desde su nacimiento su objetivo principal ha sido coadyuvar desde la sociedad a la configuración de un método para adoptar compromisos frente a las crisis económicas, con alta incidencia en los niveles de empleo.

CEOE y UGT suscribieron el ABI-1979, y el AMI-1980, y el Acuerdo Nacional sobre Empleo firmado también por CCOO, con el Gobierno presidido por Leopoldo Calvo Sotelo y, tras la derrota electoral de la UCD y la llegada al poder de Felipe González, fueron negociados y firmados sendos Acuerdos; el primero, una vez más, entre sindicatos y patronales, tras el intento fracasado de Miguel Boyer de que el Gobierno asumiera en solitario una política económica y social sin contar con los agentes sociales, y otro Acuerdo, esta vez tripartito, el AES-1984, firmado además por Felipe González y con la ambición de afrontar no solo la problemática específica de la negociación colectiva y de los salarios, sino además afectar a determinados órdenes reformadores conectados con la Seguridad Social, la intervención administrativa en los EREs y otras materias, algunas tan sensibles como las relacionadas con la resolución del contencioso histórico por los bienes que formaban parte del patrimonio sindical acumulado por la Organización Sindical.

Con posterioridad, se han producido en nuestro país muchos más acuerdos, algunos de carácter monográfico y no relacionados con la

política de rentas, y la acción concertadora de los tres protagonistas de la Concertación misma ha cosechado algunos fracasos.

Es importante recordar que CCOO, UGT y CEOE-CEPYME creen «a pie juntillas», en la necesidad de defender la unidad de mercado y en la bondad de recomendar la negociación de grandes convenios nacionales, capaces de articular y regular las condiciones de trabajo y de empleo en los grandes sectores, sin demérito de que estos convenios colectivos se vean complementados por otros de ámbito inferior, e incluso por los correspondientes a nivel de la empresa o centro de trabajo, para así, y a través de la acción de todos, disponer de un marco lo más completo posible de la negociación colectiva española, en pos del objetivo sindical de que ningún trabajador deje de disponer de un convenio colectivo que le afecte en sus relaciones de trabajo con su empleador.

Centrándonos en un pasado más inmediato recordar que CEOE, CCOO y UGT vienen negociando desde el pasado 2002 sucesivos acuerdos interconfederales, encargados de coordinar la negociación colectiva de cada año, estableciendo un marco de compromiso posible en torno a la moderación salarial y emitiendo mensajes acerca del contenido de los convenios colectivos que pudieran, al mismo tiempo, mejorar la calidad de dichos convenios colectivos.

En concreto desde el 2002 hasta 2008 han sido suscritos varios de estos Acuerdos Interconfederales, no siendo posible renovar el último de ellos en el 2009, al interferir las negociaciones de dicho Acuerdo el intento de Concertación tripartita y la opuesta del empresariado por incluir en el seno de dicha Concertación reformas del mercado de trabajo.

Durante todos estos años, ha habido opiniones variopintas sobre los Acuerdos Interconfederales. En este sentido, muchos prescriptores políticos y científicos opinan que nuestro sistema de negociación colectiva padece una cierta «esclerosis mental» y está necesitado de una profunda reforma que desencorsete un proceso esencialmente demasiado rígido y que impide, además, introducir factores de flexibilidad y de disponibilidad de los recursos humanos por parte de las empresas, lo que no contribuye a la competitividad de ésta

Incluso plumas más rigurosas han hecho especial hincapié en que la principal virtud de los ANC's negociados entre el 2002/2008, en relación con la moderación salarial, ha visto reducido sus efectos en los últimos dos años, precisamente coincidiendo con el estallido de la crisis, resultando inexplicable que, pese a ella, se produzcan incre-

mentos salariales en torno a una media del 2,57 por ciento, que se reduciría en un punto si sólo tomamos en cuenta los convenios colectivos negociados ex novo, y sino sumamos a éstos aquellos otros que han sido durante el pasado 2009 sólo objeto de revisión.

En este escenario llegamos al momento actual, donde ha resultado imposible la suscripción de un acuerdo en el año 2009 entre los agentes sociales, al tener las mismas pretensiones muy distanciadas sobre lo que el mismo debía abordar.

No debería sorprendernos que, además la concertación tripartita, abierta un año antes, con grandes pretensiones, saltara por los aires el 24 de julio, ante la imposibilidad de conjugar los intereses en juego.

Es importante destacar que todos los ANC's firmados hasta la fecha tenían naturaleza obligacional o contractual, por lo que obligaban a las confederaciones signatarias y a las organizaciones dependientes de ellas, es decir, en puridad a más del 90 por ciento de la negociación colectiva española. Sin embargo, todos los acuerdos utilizaban las expresiones «criterios y orientaciones».

II. 2009: un año sin ANC. Datos: el bloqueo relativo de los convenios colectivos

El ANC 2009 no ha sido posible porque los Sindicatos querían un solo incremento salarial como referencia para los Convenios Colectivos cifrado en dos puntos, como es obvio muy alejado de la inflación real hoy existente, y de la prevista al término de este año. La falta de acuerdo preocupaba a todos en la medida en que ello podría significar que un modelo concertador del que se han derivado grandes beneficios para la economía española se estuviera yendo al «traste».

De otra parte, reformar los Convenios Colectivos y el Título III del Estatuto de los Trabajadores, así como los procedimientos vigentes en nuestro país de extinción de contratos individuales y colectivos para favorecer las contrataciones, reduciendo las abismales diferencias hoy existentes entre el empresariado que contrata a precario y aquel que debe hacerlo de manera permanente se reduzcan, clausurando de una vez la propensión de los segundos a subcontratarlo, todo para diluir así la responsabilidad, tratando de conseguir de manera torticera que cuando vengan las cosas mal dadas la reducción de costos salariales y de plantillas no se convierta en un imposible fáctico.

En definitiva, el acercamiento de posiciones hubiera estribado en que el empresariado hubiera sido capaz de convencer a los sindicatos de que con sus propuestas no pretende dinamitar el sistema garantista de derechos sociales y laborales consolidado en la historia europea durante los últimos 50 años.

Sin embargo, el transcurso del tiempo, la judicialización de múltiples convenios colectivos y la persistente realidad, que ha convertido en práctica habitual la negociación salarial a la baja, contribuyó a insuflar a la estrategia patronal y sindical la dosis necesaria de realismo para intentar alcanzar un acuerdo.

A pesar de la ausencia de Acuerdo Interconfederal, el balance de los convenios negociados en el año 2009 no arroja tan malos resultados.

A este respecto, según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el **mes de septiembre** se han registrado **69 revisiones de convenios** suscritos en años anteriores y **115 convenios nuevos**, afectando en total a **381.282** trabajadores (**279.464** trabajadores corresponden a las revisiones y **101.818** a los convenios nuevos).

Si consideramos los datos globales del año, **hasta septiembre de 2009 se han registrado 3.248 revisiones de convenios** suscritos en años anteriores y **375 convenios nuevos**, afectando en total a **casi 8 millones de trabajadores** (7.827.513), es decir, al 69% de los cubiertos por la negociación colectiva.

Comparando estos datos con los del año anterior por las mismas fechas, se observa **un aumento del número de documentos registrados** (89 más, todos ellos revisiones) y **una pequeña disminución de los trabajadores por ellos cubiertos** (162.432 trabajadores menos).

En cuanto a los convenios nuevos, hasta septiembre de 2008, se habían registrado 171 convenios más que afectaban a 601.076 trabajadores más que los registrados en el presente año.

Del total (revisiones y convenios registrados hasta septiembre de 2009) 894 son de sector y de grupo de empresas y 2.729 de empresa.

Desde un punto de vista global, en España se suscriben anualmente más de 5.800 convenios colectivos, entre nuevos y revisiones, que afectan a más de 11.300.000 trabajadores.

No obstante **el stock de convenios colectivos es de 8.466** que afectan a 1.666.693 empresas y 12.884.116 trabajadores. De ellos, a la

fecha de elaboración de este informe se encuentran vencidos el 51,42%.

Los convenios colectivos pendientes de negociar afectan, con mayor intensidad y en términos relativos, al ámbito de los convenios colectivos de empresa, alcanzando el 54%.

1. Incremento salarial pactado:

- A 30 de septiembre de 2009, según el Ministerio de Trabajo e Inmigración, los **convenios registrados** pactan un incremento salarial medio del **2,64%** —en los **convenios revisados** el incremento medio es del **2,64%** y en los **nuevos** del **2,65%**—.
- Entre los convenios nuevos firmados a partir de 1 de enero de 2009 hemos identificado siete que, por el número de trabajadores a los que afectan y por pactar incrementos salariales superiores al 3%, presionan al alza el incremento salarial pactado. De este modo, **si excluimos esos siete convenios el incremento salarial de los convenios nuevos sería del 2,20%**.
- Si analizamos el **ámbito estrictamente privado**, los **convenios colectivos de empresa privada** —**235 convenios colectivos**— firmados desde el 1 de enero de 2009 y con efectos económicos para este año han pactado un **incremento salarial medio ponderado del 1,84%**.
- **El conjunto de los convenios de empresas del ámbito público**, analizando los datos que presenta el Ministerio de Trabajo e Inmigración, y **considerando los convenios colectivos nuevos con efectos económicos para 2009 firmados este año o en el último trimestre de 2008**, resulta lo siguiente:
 - En el **ámbito empresarial público**, los **convenios colectivos de empresa pública** —**255 convenios colectivos**— han pactado un **incremento salarial medio ponderado del 2,45%**.
 - En este **ámbito de empresa pública**, los firmados, en concreto, desde el 1 de enero de 2009 y con efectos económicos para este año —**25 convenios colectivos**— han pactado un **incremento salarial medio ponderado del 2,09%**.
 - Otro ámbito público son los **«Entes de la Administración»**, que han registrado **348 convenios colectivos** y han registrado un **incremento salarial medio ponderado del 2,2%**.

- En este **ámbito de «Entes de la Administración»**, los firmados, en concreto, desde el 1 de enero de 2009 y con efectos económicos para este año —**21 convenios colectivos**— han pactado un **incremento salarial medio ponderado del 2,11%**.
- Situados ya en el mes de septiembre de 2009, **se hace necesario analizar, con cierta perspectiva, los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración:**
 - **Evolución del Registro de Convenios Colectivos 2008/2009:** hasta septiembre de 2008 se habían registrado 3.534 convenios colectivos. Y en el mismo periodo de 2009, 3.623 convenios colectivos.
 - **Evolución del Registro de Convenios Colectivos Nuevos 2008/2009:** hasta septiembre de 2008 se habían registrado 546 convenios colectivos. Y en el mismo periodo de 2009, se han registrado 375 convenios colectivos.
 - **Evolución del Incremento salarial Registrado 2008/2009:** hasta septiembre de 2008 el incremento fue del 3,51%. Y en el mismo periodo de 2009, ha sido del 2,64%.
 - **Evolución del Incremento salarial Registrado de los Convenios Colectivos Nuevos 2008/2009:** hasta septiembre de 2008 el incremento fue del 4,01%. Y en el mismo periodo de 2009, ha sido del 2,65%.
- El análisis por **tramos del aumento salarial**, que se recoge en el cuadro siguiente, abunda el menor incremento salarial de los textos registrados hasta septiembre de 2009, respecto al año anterior.

<i>TRAMOS DE AUMENTO SALARIAL</i>	<i>TOTAL CONVENIOS</i>	
	<i>Porcentaje de convenios</i>	<i>Porcentaje de trabajadores</i>
Inferior a 2%	20,95	17,06
Del 2% al 2,99%	62,38	57,33

ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2009

Ramón Górriz Vitalla
CC.OO.

Buenas tardes, les agradezco su invitación a participar en esta Mesa de debate, en el marco de las Jornadas anuales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que, en esta ocasión, se celebran en Oviedo con la importante colaboración de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Para CCOO la negociación colectiva es un instrumento clave para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, a través de la regulación de las condiciones económicas, de empleo y de trabajo, el establecimiento de derechos laborales colectivos e individuales o de participación sindical.

Los objetivos generales de CCOO en relación a la negociación colectiva, la estrategia a seguir, las medidas y los instrumentos para avanzar en la consecución de los mismos, fueron renovados en el Programa de Acción aprobado en el 9º Congreso Confederal, celebrado a finales del pasado año.

A principios del pasado mes de diciembre, en los primeros contactos con las confederaciones empresariales, tras los cambios producidos en el equipo de la dirección de CEOE, ya se pudieron constatar las dificultades que más tarde se materializaría en torno al Acuerdo interconfederal para la Negociación Colectiva.

En diciembre, CEOE rechazó la propuesta de CCOO de ir a una prórroga del ANC-2007 para el 2009, de forma que se despejaron de

forma rápida las indicaciones unitarias para la negociación de los convenios y así centrar los esfuerzos, en el marco del diálogo social tripartito, en la negociación de las iniciativas para afrontar la crítica situación de la economía y sus efectos sobre empresas y trabajadores y sobre la ciudadanía en general.

En las reuniones exploratorias, mantenidas en el mes de enero y febrero, se confirmaron los malos augurios en torno al giro de las posiciones de CEOE y su intención de modificar, de forma radical, las indicaciones para la negociación colectiva, con cambios substanciales en el modelo de política retributiva asentado en los anteriores ANC y la inclusión de otras demandas empresariales que ya fueron objeto de controversia y falta de consenso en anteriores negociaciones interconfederales bilaterales o tripartitas (control del absentismo por las Mutuas, flexibilidad en la contratación y en el despido, reducción de tres puntos en las cotizaciones sociales, nuevo contrato anticrisis con indemnización por despido muy inferior a la actual, sin tutela judicial ni autorización administrativa, generalización de la cláusula de descuelgue, legalización de las agencias privadas de colocación, etc.....).

Ante este tipo de planteamientos, la CS de CCOO ha dejado clara su posición favorable a mantener los criterios pactados en los Acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), es decir un aumento salarial que toma como primera referencia el 2%, objetivo oficial de inflación, establecido por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, en línea con la política monetaria del Banco Central Europeo; una referencia adicional a los incrementos de productividad; y una salvaguarda frente a posibles desviaciones del IPC, con el establecimiento de una cláusula de garantía efectiva.

CCOO no renuncia a negociar el ANC, pero la patronal, CEOE en especial, tiene que entender que, para alcanzar un acuerdo, debe retirar sus propuestas más agresivas, pues las organizaciones sindicales no podemos aceptar, ni en ese ámbito ni en el del diálogo social, propuestas tales como la ruptura con los criterios de política salarial que han sido la base del consenso en los acuerdos interconfederales y en la negociación de los convenios, o la reducción de las cotizaciones sociales que mermaría los recursos necesarios para garantizar la protección social; o el «contrato anticrisis», que implica una nueva reforma del mercado laboral con reducción de derechos laborales y un aumento de la flexibilidad en la contratación en un mercado laboral ya excesivamente flexible en esta materia, como lo muestran los 16

millones de contratos realizados en 2008, de los que sólo 2 millones fueron contratos indefinidos y los 14 millones restantes, contratos temporales.

Tampoco se puede aceptar que sean las Mutuas quienes gestionen el absentismo, ya que estas entidades han demostrado una pésima gestión de los recursos públicos en beneficio del uso lucrativo para intereses privados, como ha puesto en evidencia el informe de fiscalización del Tribunal de Cuentas (marzo 2009), sobre los procesos de contratación realizados por las Mutuas de Accidentes de Trabajo en los años 2004 y 2005. CCOO no estamos de acuerdo en que, con cargo a las cuotas de la Seguridad Social, se den situaciones de ineficiencia e ineficacia económica, cuando lo que está en juego es la salud de los trabajadores. Nuestra propuesta, al contrario de la presentada por las organizaciones empresariales, pasa porque los trabajadores y sus organizaciones representativas participen, a través de procedimientos de codecisión, en la elección de la Mutua que preste los servicios de mayor calidad.

CCOO en la negociación del ANC y en la negociación colectiva, mantiene la necesidad de aplicar, también en este periodo de crisis económica, una política salarial que garantice, como regla general, una mejora moderada de los salarios y el aumento de los salarios más bajos, especialmente los que están muy alejados del salario medio nacional, porque este objetivo es compatible con abordar las necesidades de las empresas, ya que con la aplicación de los criterios de los ANC en materia salarial también se tienen en cuenta otros factores (la evolución de los costes laborales unitarios, la de los costes laborales no salariales, el grado y forma de utilización del factor trabajo, la competencia internacional, los modelos de estructura salarial, los nuevos sistemas de organización del trabajo,...) apuntando indicaciones para adaptarlos a las distintas realidades sectoriales y empresariales

Para atender las dificultades económicas de las empresas que pudieran verse dañadas por los incrementos salariales pactados en los convenios sectoriales que les sea de aplicación, se recuerda la posibilidad de utilizar la cláusula de inaplicación del régimen salarial que forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

Comisiones Obreras está convencida de que existen fórmulas que, canalizadas a través del diálogo social y la propia negociación colectiva, permitirán afrontar con mayor eficacia, equidad y ponde-

ración, los problemas a los que se enfrentan las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto, por lo que reclamamos disponibilidad de todas las partes para adoptar, por consenso, medidas coyunturales ante problemas coyunturales y medidas estructurales ante problemas estructurales.

Existen muchos ejemplos adoptados en empresas y sectores con graves problemas económicos, tanto en plena fase de crecimiento general de la economía como en anteriores periodos de crisis. En el momento actual, también se están alcanzando acuerdos entre empresas y sindicatos, cuando se pone el diálogo y los intereses generales por encima de las decisiones unilaterales y los intereses de una sola de las partes.

La política salarial defendida por CCOO, equilibrada y de eficacia demostrada, no pretende aprovechar y agotar el incremento de la productividad ocasionada por la destrucción de empleo de este último periodo y sí reclamar que los beneficios empresariales, que los hay en muchas empresas, se utilicen con carácter prioritario en la inversión productiva, el aumento del empleo de calidad y la mejora de la cualificación de las plantillas, objetivos, todos ellos, explícitamente adoptados en los Acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva, como factores para generar productividad y competitividad, pero insuficientemente aplicados por las empresas.

Por otra parte, es incuestionable que la «inflación prevista» por el Gobierno ha sido, desde hace muchos años, y lo sigue siendo, el criterio habitual sobre el que se revalorizan los salarios y que éste ha venido tomando como referencia el objetivo de inflación del 2%, marcado por el Banco Central Europeo, para la revalorización anual de pensiones y de las retribuciones de los empleados públicos, entre otras partidas de los PGE. Así ha sido también en los PGE para 2009, aunque algunas patronales y empresas se estén resistiendo a admitir estos parámetros para cumplir con las obligaciones salariales contraídas en los convenios plurianuales vigentes en 2009.

Nuestras posiciones en torno a la negociación colectiva son compartidas por la Unión General de Trabajadores, por lo que —ante la imposibilidad de concertar un nuevo ANC— se suscribió, el 7 de marzo, un documento con los Criterios unitarios de CCOO y UGT para la Negociación Colectiva y el empleo, bajo el lema «**Propuestas sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas**».

De igual manera, entroncan con las orientaciones aprobadas por la Confederación Europea de Sindicatos para abordar la negociación colectiva en el contexto de una depresión económica, afrontando con firmeza el falso dilema de la moderación salarial como opción para salvar una parte del empleo existente, reforzando la coordinación de las políticas sindicales para evitar los intentos de salir de la crisis a través de un dumping salarial originado por la equívoca idea de competencia entre Estados o entre trabajadores de los diferentes Estados.

Desde esta base, la CES propone que las negociaciones colectivas, en materia de salarios, deberían orientarse hacia la suma de la inflación y la tendencia al alza de la productividad, así como a resolver el problema de los salarios de pobreza, evitando que la crisis tenga un efecto aún mayor sobre los trabajadores que se encuentran en el último eslabón del mercado laboral y que tienen una posición estructuralmente muy débil en los procesos de negociación.

La CES, en diciembre del año pasado, realizó un llamamiento a todas sus organizaciones afiliadas para que actúen urgentemente en el problema de los salarios bajos y movilicen todas sus políticas e instrumentos para garantizar que, en cada país europeo, exista un salario mínimo y decente. En España, tanto CCOO como UGT venimos trabajando en este objetivo desde hace años, en el marco del diálogo social en relación con el SMI y en la negociación colectiva, promoviendo los salarios mínimos sectoriales, la eliminación de las diferencias retributivas discriminatorias y el mayor aumento en los salarios más bajos.

Con este mismo sentido pero desde una perspectiva más global, en los próximos días participaremos, con diversos actos y asambleas y una gran concentración en Madrid, convocada por las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, en la Jornada mundial por el Trabajo Decente, promovida por la Confederación Sindical Internacional (CSI) para el 7 de Octubre en todo el mundo. En España los sindicatos centramos nuestras reivindicaciones en la defensa del empleo y la protección social, así como en la necesidad de recuperar el diálogo social y el desbloqueo de la negociación colectiva.

Situación de la negociación de los convenios colectivos en los primeros nueve meses de 2009

En comparación con 2008, el número de convenios registrados hasta finales de julio, es globalmente superior en 2009 (200 convenios más), pero esta diferencia se produce por el mayor número de revisiones de convenios plurianuales registradas por el MTIN en estos pri-

meros siete meses del año (3.177 en 2009, frente a 2.883 en 2008), mientras que el número de convenios firmados —ya sean renovaciones de convenios con vigencia vencida en 2008 como convenios de nueva creación— que se han registrado en este periodo es sensiblemente inferior (224 registrados en 2009 y 318 en 2008).

No obstante, el retraso en el cierre de la negociación de convenios de 2009 y de 2008 que se evidencia con los datos de registro, siendo preocupante, no es el único elemento a considerar a la hora de evaluar el estado de la negociación colectiva de este año, enmarcada en el contexto de crisis económica aguda, la no renovación del ANC y la falta de consenso en el diálogo social general.

El alto nivel de bloqueo de la firma de tablas salariales de 2009, de convenios plurianuales, por falta de acuerdo en el seno de las Comisiones Paritarias, al negarse las patronales y empresas a aplicar el incremento pactado, cuestionando tanto la existencia de una previsión oficial de IPC o la cifra de esta previsión (2%) o incluso la pretensión de deflactar las tablas de 2008 con la diferencia entre IPC real e IPC previsto producida en 2008, como paso previo a aplicar el incremento para 2009, es uno de los elementos más graves que hay que observar en la evaluación de la negociación colectiva, ya que es una situación sin precedentes (al menos en los últimos siete años), que está generando una gran conflictividad, que pone en cuestión los criterios de política salarial que se viene aplicando de forma generalizada desde hace muchos años (antes del ANC 2002, aunque a partir de este acuerdo, en base a criterios consensuados entre las confederaciones empresariales y sindicales), y que implica que centenares de miles de trabajadores no estén percibiendo el incremento de salarios pactado para 2009.

Además de las repercusiones económicas negativas para las personas afectadas, existen otras derivadas de este incumplimiento de lo pactado, como el incremento de la judicialización de los conflictos, pues la radicalidad del posicionamiento empresarial, algunas patronales y empresas la están llevando a recurrir ante el Tribunal Supremo las sentencias ya promulgadas favorables a la posición sindical.

Por otra parte, se está produciendo un efecto distorsionador de los datos registrados y publicados por el MTIN, en relación a los convenios de 2009, ya que el Ministerio da como producido el incremento pactado para este año en los convenios plurianuales, se hayan producido o no.

Siguiendo el procedimiento habitual, el MTIN, en los primeros meses del año, procedió a registrar el Anexo correspondiente a los efectos económicos para 2009 de la Hoja Estadística que acompaña al registro del convenio cuando éste se firma, siendo este acto administrativo totalmente independiente y ajeno a la firma de las Comisiones Paritarias del acta en el que quedan establecidas las nuevas tablas salariales vigentes para el año en vigor, calculadas con el incremento pactado para el mismo.

Por tanto, el registro oficial de convenios y las estadísticas que se publican (incluidas las que publicitamos las confederaciones en base a los datos que el MTIN nos facilita) no se hacen eco de los posibles desacuerdos que se puedan producir en el seno de las Comisiones Paritarias en relación a esta materia, por lo que, intuyendo que la dimensión del bloqueo de firma de tablas salariales y aplicación efectiva del incremento de 2009, en convenios plurianuales, es muy importante, no podemos conocer ni el alcance real ni los efectos que sobre los datos estadísticos tiene esta situación. No hay ningún registro ni ninguna fuente a la que poder acudir que nos permita ofrecer una información completa y fidedigna. Las informaciones sindicales que hemos podido recabar pueden ser sólo la punta del iceberg, en tanto no se produzcan informes detallados de todas y cada una de nuestras organizaciones sectoriales y territoriales.

Otro aspecto de gran relevancia sería poder detectar el número de empresas que han cerrado en este periodo de crisis económica (2008 y 2009), y evaluar sus efectos tanto en relación a convenios que figuran como pendientes de renovar y a aquellos otros que pueden aparecer como revisados en el registro oficial, como consecuencia del procedimiento de registro oficial de anexos de efectos económicos de las Hojas Estadísticas de los convenios mencionados con anterioridad.

Es evidente que disponer de esta información es un elemento estratégico muy importante para ajustar los datos relativos a número de convenios existentes y número de empresas y de trabajadores incluidos en el ámbito de los mismos. Y si esa información es importante en cualquier circunstancia lo es más en un contexto de cierres de empresa y destrucción de empleo, situación que no está siendo contemplada en los datos oficiales de convenios colectivos. Tener conectadas las bases de datos de centros de trabajo de la Seguridad Social y la de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, sería un elemento fundamental de interés de todas las partes implicadas (Administración, organizaciones empresariales y sindicales) para

poder tener un conocimiento más exacto de la cobertura real de la negociación colectiva y, por ende, de sus efectos.

¿Qué está pasando con el incremento salarial en los convenios firmados en 2009?

Hemos constatado que una buena parte de los convenios renovados o de nueva creación que han firmado un incremento inferior al 2% es debido a que toman como referencia el IPC del año anterior. Hemos observado que, en algunos convenios, la cláusula de garantía salarial se regula de forma algo diferente a como se venía haciendo en años anteriores, para adaptarse o superar los conflictos producidos en torno a cómo aplicarlas en función del resultado del IPC real. Hemos constatado alguna «novación» de las condiciones pactadas, modificando a la baja el incremento salarial a aplicar.

Por otra parte, también es necesario encontrar una respuesta política a la polémica creada en torno a la existencia o no de un IPC previsto por el Gobierno y al valor del mismo, en donde un elemento distorsionador no menor han sido las cartas de diversos organismos dependientes del Ministerio de Hacienda como respuesta a las consultas efectuadas por organizaciones empresariales, consultas y cartas improcedentes, en el fondo y en la forma, según nuestra opinión y la de gran parte de quienes se han dictado sentencias desde los Tribunales de Justicia correspondientes.

En el proceso de negociación y revisión de los convenios colectivos para 2009 se están produciendo tensiones mayores que las habituales, motivadas por la ofensiva empresarial en torno al cuestionamiento de los acuerdos salariales pactados con anterioridad (convenios plurianuales), fundamentalmente negando validez al dígito 2% como referencia de inflación prevista o la intención de detraer la diferencia entre el IPC previsto y el real en 2008.

Por este motivo, en un número significativo (aunque imposible de cuantificar por la falta de estadísticas al respecto) de convenios plurianuales con vigencia en 2009, se han producido desacuerdos en torno a la revisión de las tablas salariales para 2009 y, en consecuencia, no se ha materializado el incremento salarial pactado en su día. En bastantes casos, se ha interpuesto un conflicto colectivo en la vía judicial (previamente también han pasado por organismos de solución extrajudicial de conflictos sin alcanzar acuerdo) y en otros casos hay un conflicto laboral abierto acompañado, a veces, de movilizaciones de los trabajadores. Se ha producido también un cierto aumento en las solicitudes de empresas que desean acogerse a la cláusula de inapli-

cación del régimen salarial, aunque no tenemos constancia de que haya habido un uso generalizado de estas solicitudes.

Por otra parte, en la negociación de convenios cuya vigencia se inicia en 2009, también se está produciendo una conflictividad inducida por el intento de empresas y patronales de restar del incremento a pactar en 2009 el 0,6% de diferencia entre IPC previsto y el real en 2008. Los planteamientos empresariales de congelación salarial y otras propuestas regresivas (eliminación de complementos, derechos sociales, retribuciones variables, etc.), están más presentes que en años anteriores y, por ello, la negociación de los convenios está siendo este año bastante más conflictiva que en el pasado reciente

La ruptura del consenso en la política salarial. Un conflicto con repercusión de largo alcance.

La imposibilidad de concertar, para 2009, un nuevo Acuerdo interconfederal de Negociación Colectiva, fue el preámbulo de lo que en estos primeros nueve meses del año es un grave y extendido conflicto en muchos ámbitos de negociación, ya sean convenios sectoriales, de empresa o de grupo de empresas, centrado principalmente, aunque no exclusivamente, en la aplicación de conceptos básicos de la política salarial pactada desde 2002 entre las confederaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y las confederaciones sindicales, CCOO y UGT.

Los mensajes de CEOE y de algunas patronales sectoriales y territoriales, o de asociaciones empresariales que, aunque no negocien convenios, intentan influir en la determinación de las condiciones de trabajo que se pactan colectivamente, han propiciado una ofensiva empresarial dirigida a socavar —con la excusa de la crisis económica— los elementos que han conformado durante siete años la política salarial consensuada. En concreto, el sentido de las cláusulas de garantía salarial, la utilización del IPC previsto como referencia básica para la determinación del incremento salarial y el reconocimiento de que el valor de este índice, que el Gobierno adopta en los Presupuestos Generales del Estado para el incremento de las pensiones y otras partidas presupuestarias, ha sido en todos estos años el 2%, en línea con los objetivos de inflación marcados por el Banco Central Europeo.

Estos elementos, junto con la apuesta sindical por promover que una parte del beneficio generado por aumentos de productividad se dirigiera a la creación de empleo y a su estabilidad, conformaron durante estos años las bases de la denominada política de «moderación salarial» o «crecimiento moderado de los salarios», durante un

periodo en que la situación se caracterizó por la expansión de la actividad económica y el crecimiento del empleo pero, también, por un absoluto descontrol de la inflación, con tasas que han llegado a duplicar el objetivo oficial del 2%, y la generación de beneficios multimillonarios para las empresas.

Mientras la inflación superaba ampliamente, cada año, la previsión oficial, ésta —aunque criticada— no fue nunca puesta en cuestión, ni por las patronales ni por las empresas, a la hora de establecer y aplicar los incrementos salariales y, aunque las cláusulas de garantía salarial se generalizaron mucho en este periodo, no faltaban los intentos empresariales de evitar pactar su regulación en los convenios colectivos o al menos que tuvieran efectos retroactivos.

Ahora reclaman aplicar en sentido inverso la cláusula de garantía salarial si el IPC real es inferior al previsto y, a la vez, niegan la existencia de la previsión oficial del Gobierno sobre el IPC o que esta previsión sea del 2%. Para ello, una parte del empresariado español, no ha dudado en detraer, de una forma u otra, la diferencia negativa de la inflación del pasado año, o en mantener bloqueada la aprobación de las tablas salariales que deben regir en 2009 en convenios que ya tienen pactado para este año su revisión o en generar una conflictividad adicional en la renovación de los convenios que deben negociarse en este año, con sus pretensiones de revocar los criterios asentados y aplicados en los convenios precedentes.

Estas actuaciones empresariales, en lo que se refiere a la cláusula de garantía salarial de 2008 o a la revisión pactada para 2009, han traído como consecuencia, además de una retención inaceptable de dinero y cotizaciones de los trabajadores, un nivel de judicialización de los conflictos desconocido desde hace muchos años. La nula voluntad de atender a la razón y al consenso, por parte de las patronales y empresas más agresivas en este proceso, ha hecho inviable que se alcancen acuerdos en el ámbito de las Comisiones Paritarias de Interpretación de los convenios o en los procesos de mediación abiertos en los organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Son numerosas las sentencias judiciales dictadas hasta ahora¹ y muchas otras aún pendientes de resolución. La inmensa mayoría,

¹ Ejemplos más recientes: CC de BIMBO, CC de Transportes de Mercancías de Alicante, Onda Cero, CC de Granjas Avícolas, Acuerdo Marco para el Sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas, CC de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.-FCC Medio Ambiente, S.A. UTE ALCOY RBU-LV; CC para las Industrias de Frío Industrial, CC de Contact Center, CC de Opel España.

todas las más significativas, resueltas a favor de los criterios esgrimidos por las organizaciones sindicales, pero esto no ha sido suficiente para acabar con los conflictos en aquellos casos en que las patronales o empresas han optado por recurrir las sentencias ante el Tribunal Supremo, con lo que se produce una dilación que puede ser de muchos meses o de varios años.

Junto a esto, la ralentización y la confrontación en los convenios que tienen que ser renovados en 2009 o el bloqueo que se arrastra en la negociación de convenios que tenían que haber sido renovados en 2008. Esta situación, enmarcada en un contexto en el que la actuación sindical está también volcada en atender la negociación de miles de expedientes de regulación de empleo, concursos de acreedores, cierres de centros de trabajo, reestructuraciones de empresas, etc., en un volumen desconocido desde hace bastantes años, ha provocado ya movilizaciones en algunos sectores y empresas y se preparan otras, en el horizonte de los próximos meses.

En este contexto, no está de más señalar que también hay una parte del empresariado y organizaciones empresariales que están respetando los pactos establecidos en convenios vigentes o que tras un intento de cuestionamiento se han avenido en procedimientos de mediación y saludar también la firma de convenios y acuerdos colectivos que se producen dentro de un marco de mayor normalidad.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que más de 2.100 convenios actualmente registrados extienden su vigencia más allá de 2009, convenios que afectan a más de cinco millones de personas. Comisiones Obreras se mantendrá alerta para que en 2010 no se reproduzcan incumplimientos empresariales similares a los de este año.

El mantenimiento del empleo en el contexto de crisis económica

La no renovación de contratos temporales y los despidos individuales, han sido las vías principales por las que se ha producido la destrucción de empleo durante 2008 y 2009. No obstante, los ERE y los procedimientos concursales, que han experimentado en ambos casos un crecimiento muy espectacular, el carácter colectivo de los mismos y su repercusión directa e indirecta, los ha situado en el centro de la atención sindical, institucional y de los medios de comunicación. En determinados sectores, las reestructuraciones de empresas y sus efectos sobre el empleo, se han sustanciado por otras vías, como las bajas incentivadas, prejubilaciones, traslados, etc.

Ante la posibilidad de que se siga destruyendo empleo en los meses que quedan de 2009 y la situación aún se extienda a lo largo de 2010, produciendo, por ejemplo, que los expedientes de regulación temporal que se han firmado o aprobado en 2008 y 2009 se transformen ahora en expedientes de extinción, o que también se extiendan y multipliquen en el ámbito de las Administraciones Públicas, especialmente a nivel local, situación excepcional con escasos precedentes, hace necesario reanudar el debate en torno a cómo abordar esta situación, tanto en los procesos concretos como, de forma preventiva, en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos. Tanto en el caso de mantenerse la gravedad de la crisis como en el hipotético caso de que la actividad económica empezase a repuntar, también parece necesario renovar los criterios y orientaciones dirigidas a reforzar la estabilidad del empleo, mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos y la erradicación del fraude en la contratación y el encadenamiento de contratos.

Duración de los convenios

El alargamiento de la vigencia de los convenios colectivos que viene produciéndose hace ya bastantes años, ha producido un cambio de modelo en donde los convenios de corta duración (1 ó 2 años) son hoy día minoritarios, siendo la duración media algo superior a tres años. Ya no son excepcionales los convenios de 4 ó 5 años de duración y también es posible encontrar convenios con una duración bastante mayor.

En este cambio han tenido influencia diversas variables, siendo una de las de más importancia el interés de las partes negociadoras en dotar de una estabilidad importante a lo pactado. También la necesidad de contar con tiempos amplios de negociación de materias complicadas (clasificación profesional, nuevas formas de organización del trabajo, procesos de reestructuración empresarial, planes de pensiones,...) y su posterior implementación, materias que se dejan en manos de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio o Comisiones específicas.

En contra juega la mayor dificultad para adecuar el convenio a cambios legislativos o a materias concertadas en el ámbito del diálogo social que deben tener traslado a la negociación colectiva, sobre todo cuando no se ha facultado a la Comisión Paritaria del Convenio para asumir funciones de adecuación del convenio. También han quedado constatadas las limitaciones e insuficiencia negociadora de las

Comisiones Paritarias y de las Comisiones de materias específicas en una gran parte de los convenios

En esta situación, romper unilateralmente la eficacia de las condiciones pactadas en un convenio en vigor, como han promovido algunas organizaciones empresariales este año, pone en cuestión las motivaciones que han favorecido la firma de convenios de larga duración, con la pérdida de confianza en el cumplimiento a futuro de las condiciones pactadas.

La firma del ASEC IV único resultado efectivo del diálogo social durante 2009

El 10 de febrero las confederaciones empresariales y sindicales firmamos el cuarto Acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos laborales, ASEC IV, dando continuidad para los próximos cuatro años, al Acuerdo que sostiene el Sistema de Mediación y Arbitrajes de conflictos colectivos de ámbito superior a Comunidad Autónoma y gestiona la Fundación SIMA. Un Acuerdo que, si bien no ha introducido grandes modificaciones, ha abierto la puerta a que, en el marco del ASEC, puedan tener cabida, en el futuro, procedimientos para la solución de conflictos en torno a los acuerdos de interés profesional celebrados entre trabajadores autónomos dependientes y las empresas de las que dependen, así como para atender los conflictos colectivos que surjan entre el personal laboral y funcionarios públicos y las Administraciones para las que prestan sus servicios.

Posteriormente, el 15 de abril, se firmó con el Ministerio de Trabajo el Acuerdo Tripartito para la financiación del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

La experiencia acumulada en estos años en torno a los sistemas de autocomposición de conflictos laborales, en el ámbito del Estado y en las Comunidades Autónomas, nos permite hablar de la consolidación de los mismos y del progresivo aumento de su actividad y eficacia, a la vez que ponemos en nuestro punto de mira superar los déficit detectados en relación a la aún insuficiente utilización en determinados tipos de conflictos —bloques de la negociación de los convenios, de la actividad de las comisiones paritarias, etc.- o por parte de un elevado número de las empresas adheridas o vinculadas a estos Sistemas.

El diálogo social con las organizaciones empresariales

En los contactos y negociaciones que se han producido a lo largo de todo 2009, en el ámbito del diálogo social, ha estado presente —

apareciendo con más o menos intensidad según los momentos y estado del diálogo social- la perspectiva de una recuperación del diálogo bipartito entre las organizaciones sindicales y empresariales, cerrado sin acuerdo en torno a la posibilidad de renovación del ANC para 2009.

Los objetivos de un hipotético marco de diálogo bipartito se enfocaban generalmente hacia la posibilidad de una negociación sobre la reforma del marco legal de la negociación colectiva, de la regulación de la estructura y articulación, de la legitimidad de las partes negociadoras, etc., es decir sobre los elementos que constituyeron la fallida negociación de 2001. Pero también aparecían otras materias como objeto del posible diálogo: los criterios para la negociación colectiva de 2010; los elementos que pudieran desarrollar una política de flexibilidad y seguridad en el trabajo y la reducción del absentismo y su tratamiento en la NC, son las más significativas.

No deberíamos dejar pasar tampoco la oportunidad de mejorar los procedimientos de control de legalidad de la negociación colectiva que compete a la Administración Laboral y los mecanismos de información pública y a los agentes sociales de cuanto se genera en este ámbito.

La reforma de la negociación colectiva

El compromiso de negociar las organizaciones empresariales y sindicales un acuerdo en torno a la reforma legal de la estructura y articulación de la negociación colectiva, se deriva de la Declaración del Diálogo Social de julio de 2004, y fue trasladado al actual proceso de Diálogo Social

CCOO mantiene su compromiso en torno a esta materia, por lo que ha propuesto iniciar el debate, con las partes implicadas, partiendo de un estudio de la situación actual.

Desde nuestro punto de vista, esta reforma debería afectar fundamentalmente a la estructura de la negociación; a la articulación entre los distintos ámbitos, en especial el de empresa y el sector nacional; a las reglas de concurrencia; a la determinación y especialización de las materias a negociar en cada ámbito; a los sujetos legitimados para negociar y acordar, reforzando el papel del sindicato en la empresa.

Una reforma que potenciara la negociación colectiva como instrumento para garantizar seguridad y flexibilidad a los trabajadores y a las empresas. Porque desde CCOO, frente a la flexibili-

dad externa, apostamos por la flexibilidad interna en la empresa, gobernada entre sindicatos y empresarios desde el seno de la misma y desde los sectores productivos.

La combinación ponderada de seguridad y flexibilidad, junto a una mayor inversión en innovación y desarrollo tecnológico, llevaría aparejada un incremento de la productividad muy necesario para garantizar una mayor capacidad competitiva de nuestros bienes y servicios.

En esta misma dirección **es necesario, también, abrir un espacio de reflexión y negociación sobre la participación institucional de los agentes sociales.** Ámbitos de participación plenamente consolidados en la práctica totalidad de los países de la UE-15, países que, como hemos visto, son menos vulnerables a la destrucción de empleo.

Es indudable que una mayor presencia de los intereses de los trabajadores no sólo en el reparto de la riqueza generada en la empresa, sino también en las decisiones sobre la generación de esa riqueza, favorece que el marco de actividad empresarial esté presidido por otras motivaciones distintas a la del rápido enriquecimiento.

La generación de confianza entre todos los que hacen posible que una empresa funcione, la búsqueda de intereses colectivos más amplios, es la mejor garantía para que el proyecto empresarial consiga sus objetivos y la economía en general funcione con criterios de mayor equidad y responsabilidad social.

Gracias por su atención.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2009

Antonio Ferrer Sais
UGT

I. Contexto económico y del empleo. Recesión y desempleo

La actual situación de crisis no tiene causas laborales pero sí nefastas consecuencias para el empleo. Si hasta el 2007 el empleo creció a un promedio del 4% interanual, llegando a superar los 20,35 millones para una población activa de 22,9 millones, desde diciembre 2007 ha descendido más de 10 puntos porcentuales, el equivalente a 2,2 millones de personas desempleadas.

Durante el año 2009, la economía española está acentuando la trayectoria de ajuste que había iniciado a lo largo del ejercicio anterior. A la crisis internacional se une en nuestro país, la debilidad del modelo productivo, basado en la construcción de vivienda residencial y en servicios de bajo valor añadido.

Lo que sirvió entre el año 2000-2002 para afrontar una situación específica que colocó grandes cantidades de dinero en el sector inmobiliario, ha resultado una vía de endeudamiento para empresas y familias. Y diferentes fuentes coinciden en subrayar 2009 como el peor año de la recesión económica que estamos viviendo.

La economía española previsiblemente seguirá sumida en la recesión y la tasa de paro no tocará techo hasta 2011. La contracción de la actividad económica será más prolongada que en la mayoría de los países europeos donde, contrariamente a lo sucedido aquí, el consumo de los hogares ha caído a menor ritmo que el PIB probablemente

porque el brutal ajuste del empleo, la temporalidad, la debilidad de los salarios y las presiones en la negociación colectiva lastran la recuperación de la demanda privada en España, a pesar del volumen de recursos activados por las políticas públicas y de la coyuntura favorable de los precios del petróleo.

La caída anual de la ocupación se sucede en todos los sectores de actividad, acentuándose en el sector de la construcción y en la industria. La crisis se ceba en los trabajadores por cuenta propia, que han caído un 10,5% entre el tercer trimestre de 2008 y el de 2009, mientras los asalariados se han reducido en un 6,5% en el mismo periodo. El empleo de duración determinada es el que más se ha destruido, pues los asalariados con este tipo de contrato se han reducido en un 18,2% en el último año, mientras que los asalariados con contrato indefinido han mostrado un ligero descenso del 1,7%. Aunque se destruye empleo indefinido en este 2009.

Hay más de cuatro millones de parados. Los jóvenes menores de 25 años son los que se están encontrando con mayores dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, alcanzando la tasa del 38,6%.

En dos años se ha duplicado la tasa de paro, anulando los logros del período de bonanza económica. No tiene parangón en Europa, donde las principales economías han logrado atenuar las pérdidas de empleo y contener el paro activando políticas de reparto del volumen de trabajo (reducción de jornada, paro parcial, etc.). El ajuste vía empleo ha sido mayor y más intenso que en la Unión Europea. Entre el cuarto trimestre de 2008 y el tercero de 2009 cada punto de contracción del PIB indujo una caída del empleo de 1,8 puntos porcentuales en España, mientras la destrucción promedio en la UE fue de 0,46 puntos y nula en Alemania.

Además, esta evidencia empírica debería enterrar las obsoletas creencias de la rigidez de las instituciones del mercado de trabajo en España. Como admite el FMI, la flexibilidad del mercado de trabajo es un concepto con múltiples facetas.

La aguda crisis de empleo de esta recesión es la herencia de un modelo de crecimiento intensivo en trabajo, hoy moribundo, y del comportamiento de los empresarios. Pero no es el único coste pagado por los asalariados españoles por el boom especulativo de la pasada década. También han pagado con la pérdida de salarios inducida por la transferencia sistemática de empleos hacia sectores de

poco valor añadido y baja productividad y por la pérdida de 4,2 puntos de la parte salarial ajustada en el PIB, al coste de los factores, entre 1998 y 2008 (AMECO, base de datos de la CE). Mientras, la masa salarial se ha contraído progresivamente durante los tres primeros trimestres de 2009. La caída promedio es de 2,7 puntos, según la Contabilidad Nacional Trimestral y la caída prevista por la CE para el conjunto de la UE es de 0,5 puntos. En cambio, el excedente bruto empresarial en nuestro país se ha reducido sólo un 0,8 en el mismo periodo.

En este contexto, abogar por un ajuste de salarios nominales y reales es una idea errónea y contraria a la necesidad de estabilizar la economía y poner freno a la destrucción de empleo. Este mecanismo podría tener efecto si el origen del paro se debiera a un desbordamiento de los costes salariales (o cualquier otro choque de oferta negativo). Pero si la destrucción de empleo tiene su origen en la brutal contracción de la demanda, como ahora, la caída de los salarios impide que los asalariados (la mayoría de la población) se beneficien del frenazo de la inflación y podría desencadenar una espiral deflacionista o, en el mejor de los casos, un ciclo de estancamiento en el que sería ilusorio esperar que se reduzca el paro. Aunque durante 2009 los salarios reales hayan crecido debido al proceso desinflacionista, los nominales han seguido una tendencia bajista: los incrementos salariales medios han ido ralentizándose a lo largo de año y, sobre todo, los de los nuevos convenios son inferiores a los de los revisados. Si esta tendencia se prolongara en la próxima ronda de negociaciones la consecuencia será una depresión suplementaria de la demanda, nefasta para la recuperación del empleo.

II. La ruptura de los ANC

Entre los años 2002-2008 se han ido cerrando Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva. Ellos han supuesto contribuciones al empleo y al crecimiento económico, al dotarse de un modelo salarial compartido que favorecía una negociación colectiva fluida, antiinflacionista, por un lado, y el desarrollo de contenidos cualitativos que representaban mejoras negociadas en las condiciones de los trabajadores, por otro. Así se han incorporado elementos de avance en el empleo y la contratación, la formación, la seguridad y salud, el teletrabajo, la reestructuración, la responsabilidad social en las empresas (RSE), la estructura y la vertebración de la negociación colectiva, etc.

En una fase en la que la sociedad nos exigía un ejercicio de responsabilidad, centrando nuestro esfuerzo en el mantenimiento y recuperación del empleo, se rompe el marco y lo que había sido un modelo útil de relaciones cooperativo a nivel bilateral, empresarios y trabajadores, no se está a la altura de las exigencias de responder de forma compartida a la crisis. En este punto se produce el desencuentro y por eso no hay un Acuerdo Interconfederal en este 2009. Se buscaban objetivos diferentes, en vez de coincidir en lo que nos mantenía unidos

Se rescatan argumentos que atacan a los salarios, considerándoles culpables, como si de un uniforme discurso se tratase que proviene, no solamente de CEOE si no también de la OCDE, del Banco de España y hasta del Comisario económico. De ahí que las medidas que vienen a proponer las confederaciones patronales para salir de la crisis pasen por la reducción de cotizaciones, rebajas fiscales y un contrato único con despido descausalizado y más barato. Pero después de siete reformas ya hemos de tener alguna capacidad aprendida para reflexionar

El diálogo social es el marco adecuado para que los salarios se conviertan en potentes estabilizadores de la economía, contribuyan a estimular la demanda y a mantener y recuperar el empleo. Además, obviamente, de impedir que todo el peso de la crisis recaiga en los trabajadores, que no son en absoluto responsables de ella. Los acuerdos para la negociación colectiva deberían tener como objetivo proteger y mejorar el nivel adquisitivo de los salarios para impulsar la demanda e invertir la caída del consumo privado. Evitar que los salarios se vean determinados por las fluctuaciones a corto plazo de la economía; y, al contrario, conseguir relacionarlos con las tendencias a medio plazo de la productividad y la inflación.

En la cabeza de muchos ronda una pregunta: ¿Se abordará una reforma laboral? Todo el mundo sabe que ninguna crisis tiene que ver con la regulación laboral y esta tampoco. Contamos con un mercado laboral «elástico», que engorda los efectos de negativos de la crisis. La segmentación y precariedad en el empleo que, sorprendentemente, escuchando a algunos parece que haya tenido que llegar el 2009 para que se percaten de su existencia —algo que ya quedó denunciado en los años ochenta con los efectos perversos, incluidos, y el contrato de fomento temporal del empleo, que luego se reorientó en el 1997—. Los males de la segmentación se sufren, especialmente, entre los jóvenes que carecen de formación o su formación para el empleo no se valora.

Pronto comenzaron los problemas este año, lo que estaba pactado se reinterpretaba y, lo primero que se pretendió modificar fue la aplicación de la cláusula de revisión salarial para el 2008. Después vino el cuestionamiento del objetivo de inflación IPC, en alusión directa a la cifra que fija el Banco Central Europeo.

Teníamos previsto negociar en el año 2009 un total de 1.538 convenios nuevos pero, el grueso de la negociación ya estaba comprometido, por tratarse de acuerdos plurianuales firmados con anterioridad. Así encontrábamos 4.349 convenios revisados, tres de cada cuatro trabajadores estaban afectados por estos textos. Este favorable punto de partida, en la medida en que indica un elevado porcentaje de convenios que contaban con la paz social que da tener las condiciones laborales pactadas, no se han cumplido en toda su extensión.

Con los datos registrados hasta el 30 de agosto, el total de convenios nuevos es de 262 convenios que atañen a 378.062 trabajadores y, por parte de los convenios revisados, 3.180 para 7.068.471 trabajadores. Estos datos, procedentes del MTIN, nos dan idea del incumplimiento pues, en su mayor parte los convenios ya tenían cerrado el incremento salarial para este ejercicio: 1.169 convenios para 1.743.017 trabajadores y, en paralelo, los que quedan pendientes de negociar, 1.276 convenio nuevos, para 1.930.450 trabajadores.

Vamos a detenernos ahora en la determinación del modelo salarial mayoritariamente pactado, en si hay o no referencias para determinar los salarios. Desde el 2002 contábamos con una convención que ha sido compartida hasta ahora. Estaba basada en el crecimiento moderado de los salarios y en la inclusión de una cláusula de revisión salarial. Apostábamos por el IPC previsto por considerarla una fórmula que ha contribuido a la moderación de la inflación.

III. Qué hacer ahora. El diálogo social interrumpido en julio

Como primera medida, vamos a intentar recuperar el valor principal de la autonomía de las partes, en el sentido de cumplir lo pactado y orientar la resolución de la negociación pendiente.

Después, solo después, tocaría explorar las posibilidades de negociar un nuevo acuerdo interconfederal que tenga por objeto recuperar un modelo de determinación salarial, prever con las dificultades, atender las distintas realidades, discutir el papel de los beneficios y la

inversión productiva y para mejorar la productividad y recuperar el empleo y los salarios.

También el tratamiento de los salarios más bajos, considerando que son muchos los trabajadores que parten de un salario inferior a 1000 euros, según la encuesta de estructura salarial, y eliminar la brecha salarial que separa a las mujeres de los hombres.

Otros temas a abordar han de ser, inexcusablemente, la reducción de la temporalidad, con el prisma sectorial, fundamentalmente, la importancia de la estabilidad y el mantenimiento del empleo, el tratamiento de los EREs, como medida no traumática (reducción y reordenación del tiempo de trabajo, etc.), la permanencia como factor primordial tendente a la adquisición de la formación y cualificación y poner en valor el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, integrando mayor igualdad y, todo ello, con participación de los trabajadores en la flexibilidad interna.

La duda que asalta a muchos es si se está pensando en un acuerdo como el alcanzado en Administraciones Públicas. La respuesta podría ser, sí, pero en una sola coincidencia, la duración plurianual.

El acuerdo de las AAPP tiene una aplicación directa que no se corresponde con el carácter obligacional para los firmantes que está explícita en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva. Además, cuenta con elementos primordiales como el mantenimiento del poder adquisitivo mediante una cláusula de revisión salarial, la reducción de la temporalidad. El empleo en los servicios esenciales y desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, así como la mejora de la protección social en alusión directa a la jubilación anticipada y parcial.

IV. Nuestra reforma: la negociación colectiva

Nuestro tipo de tejido productivo y el modelo de competencia desarrollado van a ampliar las dificultades que está ocasionando la crisis afectando al volumen y a la calidad de empleo. Para UGT las soluciones pasan por un enfoque global que ha de partir de la necesidad de impulsar una competencia basada en la formación y en la inversión productiva, y el empleo de calidad, que permita el desarrollo de ventajas competitivas y el reforzamiento de la cohesión social y la reducción de las desigualdades

Hemos de ser conscientes de que, en cada crisis económica, en las que se ha desajustado o, incluso, trastornado los mercados productivos y financieros, se ha acabado reflejando en el mercado de trabajo y en las condiciones de vida y de trabajo. Como resultado de las sucesivas modificaciones operadas desde la redacción original del Estatuto de los Trabajadores de 1980, con respecto a las modalidades de contratación, se han identificado unas modalidades de contratación acordes a las necesidades organizativas y productivas.

Mientras que defendemos la prevalencia e importancia de la contratación indefinida sufrimos una realidad que sobresale por alcanzar una tasa de temporalidad muy alta sin que se justifique por la naturaleza de las actividades económicas que se desarrollan en nuestro país, si no que responde a una cultura empresarial cortoplacista y poco productiva.

En este año, la finalización de los contratos temporales ha mandado mayoritariamente a los afectados al desempleo, en lugar de a otro contrato de trabajo. A pesar de ello, la tasa de temporalidad persiste y no consigue reducir la brecha que nos distancia de Europa. En esta situación se potencia el riesgo de seguir abusando de los contratos temporales y, a nuestro entender, la recuperación de la economía tendrá que venir de la mano del espíritu del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE): potenciar la estabilidad y reducir la temporalidad injustificada.

En esta búsqueda de anticiparnos y prevenir perjudiciales procesos de reestructuraciones, es vital potenciar la flexibilidad interna negociada y favorecer la participación sindical. La adaptabilidad en las empresas no puede lograrse por ajustes externos o bien mediante la individualización de las condiciones de trabajo que aisle y haga más vulnerable al trabajador. Solamente desde la implicación de los representantes de los trabajadores y de las organizaciones sindicales se madurarán planes de acompañamiento social que den alternativas a la destrucción de empleo y que las medidas, siempre que se justifiquen en motivos económicos reales y objetivos. A estos se ha de acompañar una posterior gestión, control y vigilancia sindical del cumplimiento de lo pactado.

En cuanto a la estructura de nuestra negociación colectiva, con los datos objetivos del número de convenios registrados desde 1996 a 2008, comprobamos que se da una desproporción entre el número de los convenios de empresa y el porcentaje de los trabajadores afectados frente a los de sector, especialmente los territoriales, que ocupan a la

mitad del total de los trabajadores. Parece esencial racionalizar este escenario mediante la negociación y construcción de amplios convenios generales de sector de ámbito estatal desde los que establecer la distribución de materias a cada ámbito, hasta descender a la empresa, estableciendo pilares que vinculen lo que ha de complementarse y desarrollarse dentro de la propia empresa.

Estas hipótesis de trabajo no casan bien con la tan difundida predilección por los ámbitos de empresa que siempre defienden desde el Banco de España, organismos internacionales como la OCDE, etc. Entre las empresas españolas son muy pocas las que tienen un número de trabajadores suficiente para contar con representantes de los trabajadores. Tan solo el 2,5% pasan de los veinte empleados. Resulta esencial estudiar la coherencia de nuestras afirmaciones. En los últimos 25 años ha crecido el número de convenios colectivos más de 10 puntos pero representan el 0,3% del total de las empresas.

La mejora de la negociación colectiva y de sus contenidos pasa por fortalecer y extender la negociación, universalizando la negociación de convenios a todos los trabajadores a través de la coordinación sectorial, renovando sus ámbitos personales para dar cabida a todos, incluidos técnicos y profesionales de cualificación, cuidando los funcionales y dinamizando la adaptación para que no queden fuera empresas, como las de servicios que practican, en no pocos casos, auténtica competencia desleal.

Estamos abocados a actualizar las necesidades y dar seguridad jurídica a todas las situaciones, dando cobertura también a los trabajadores transnacionales. Esta es una demanda ligada a la extensión de la cobertura de la negociación colectiva desde la igualdad de derechos y oportunidades.

Paralelamente al desarrollo de este modelo, se ha de contar con las herramientas que permitan el seguimiento y aplicación efectiva de lo pactado, potenciando la gestión y participación sindical y utilización de solución extrajudicial de los conflictos.

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC
AÑO 2009

SUMARIO

A. PRESENTACIÓN. B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. 1. Regulación normativa, 2. Funciones, 3. Composición, 4. Personal adscrito a la Comisión. C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES. I. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión: 1. Pleno, 2. Subcomisión. II. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre el ámbito funcional: 1. Extensiones, 2. Consultas. III. Jornadas de Estudio. IV. Estudios y trabajos sobre negociación colectiva: a) Estudios y trabajos realizados en el año 2009, b) Estudios en fase de finalización o realización a diciembre de 2007, c) Estudios propuestos para el año 2010. V. Guía de la Negociación Colectiva. VI. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva. VII. Foro de Debate. VIII. Memoria de Actividades. IX. Página Web. X. Mapa de negociación colectiva. XI. Otras actividades. XII. Trámites administrativos generales y comunes: 1. Registro de documentos: entradas y salidas, 2. Agenda, direcciones y datos. XIII. Asuntos varios internos: 1. Personal, 2. Instalaciones y material, 3. Varios. ANEXO: Expedientes de Extensión de Convenios informados por la Comisión, agrupados por actividades económicas, durante el período 1986/2009.

A. PRESENTACIÓN

De conformidad con lo que establece el artículo 7.g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (BOE de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado por el Secretario de la misma, Luís García García, la Memoria de Actividades correspondiente al año 2009, 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 aún esquemática, toda la información necesaria para ofrecer una visión general y clara de las actividades de esta Comisión en el año 2009.

Esta información pone de manifiesto el mantenimiento en el año 2009 del nivel de actividades desarrolladas en años anteriores por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como consecuencia, sobre todo, del desarrollo del Programa de Objetivos y Actividades de la Comisión aprobado por el Pleno en diciembre de 2004, en línea, por otra parte, con uno de los objetivos acordados en la Mesa de Diálogo Social, de julio de 2004, por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, de reforzar determinadas instituciones, como resulta ser esta Comisión, y que se tradujo ya en el año 2006 en su reconocimiento como Observatorio de la Negociación Colectiva, con la previsión de su posible adaptación por el gobierno de su marco institucional y, también, de la consecución del apoyo técnico y los

medios que fuesen necesarios, para garantizar su funcionamiento, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Por lo demás, la presente Memoria mantiene la estructura sistemática adoptada en las Memorias anteriores, al objeto de proporcionar una más ordenada y mejor información sobre las actividades de la Comisión, manteniéndose, así pues, los indicadores contenidos en las Memorias precedentes..

B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

1. Regulación normativa

La Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET), dispuso la creación de 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 habría de funcionar con una composición de nivel tripartito, siendo de significar que en la 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, dicha Comisión aparece ya mencionada expresamente como «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos».

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (BOE de 2 de diciembre), regula la 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 (BOE de 8 de junio), aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, vino a reconocer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el carácter de Observatorio de la Negociación Colectiva, disponiendo que asumiría funciones de información, estudio, docu-

mentación y difusión de la misma, y que, para garantizar su funcionamiento eficaz, el gobierno podría adaptar su marco jurídico institucional, en el que se garantizaría la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, proporcionándole, asimismo, el apoyo técnico y los medios que fuesen necesarios.

Esta Comisión fue adscrita orgánicamente en su día al 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 modificó parcialmente dicha estructura básica, la adscribió, finalmente, a la Dirección General de Trabajo. Actualmente, se mantiene su adscripción a la Dirección General de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el art. 14.3 del Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

2. Funciones

El ya citado Real Decreto 2976/1983 establece que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y que, en concreto, se refieran a las siguientes y concretas materias:

- a) El planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- c) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

Asimismo, y en el ejercicio de su función de asesoramiento, el mencionado precepto establece que esta Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», según lo previsto en la Disposición Final Segunda del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

A su vez, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Comisión, señala que ésta es competente, además de para elaborar y mantener actualizado el mencionado «catálogo de actividades», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre el ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos, y sobre la extensión de convenios colectivos. De otra parte, esta Orden dispone también que la Comisión pueda elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, y ejercer cualquier otra función que le sea atribuida como de su competencia, por disposiciones legales. En este sentido, la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y posteriormente la Disposición Transitoria Sexta 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, confirió a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la competencia para someter a arbitraje las discrepancias resultantes entre las partes negociadoras de un convenio colectivo y designar Árbitros en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales. Este proceso finalizó en el año 2005, tras la firma del Acuerdo Marco Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, en el contexto del proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral que había venido afectando a este Sector.

El artículo 3 del Real Decreto 2976/1983, dispone que están legitimadas para solicitar la actuación de la Comisión las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, así como los Órganos o Entidades Sindicales o Empresariales que acrediten un interés legítimo en la consulta que formulen, y también cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación.

Dentro de este apartado, interesa señalar que para el estudio de las consultas planteadas a la Comisión sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, para que se informe mayormente sobre el convenio colectivo aplicable a las empresas, se ha seguido el procedimiento de actuaciones aprobado al efecto por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 22 de septiembre de 2005, y que para dictaminar sobre los expedientes de extensión de convenios, se ha seguido el procedimiento de extensión de convenios regulado en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, como desarrollo de lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Composición

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos está integrada a nivel orgánico por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario de la misma, existiendo al margen una plantilla de personal para el desarrollo de sus actividades. El Presidente es designado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. La actual Presidenta de la Comisión, Profesora Dra. D^a Carolina Martínez Moreno, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, fue nombrada por Orden Ministerial de 3 de noviembre de 2008, en sustitución del Profesor Dr. D. Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración Central del Estado, seis de las Organizaciones sindicales más representativas y seis de las Asociaciones empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos está previsto que se elija un Vicepresidente y el puesto de Secretario de la Comisión lo desempeña un funcionario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Al término del año 2009, la composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era la siguiente:

PRESIDENTE: D^a. Carolina Martínez Moreno

Representantes de la Administración:

Titulares: D. José Luí́s Villar Rodŕguez
D. Esteban Rodŕguez Vera
D. Raimundo Araǵon Bomb́n
D. Miguel Ferńandez D́ez
D. Javier Ǵmez-Hortigúela Amillo
D^a Dolores Allona Alberich

Suplentes: D^a Luz Maŕa Blanco Temprano
D^a Raquel Péna Trigo
D. Sebastín Ferńandez-Simal Ferńandez
D. Javier Moral Escudero
D^a. Cristina Barroso Francia
D^a Olga Merino Ballesteros

Representantes de las Organizaciones Sindicales:**CC.OO.**

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos
D^a Eva Silván Delgado

Suplentes: D. Julián Iglesias Casanova
D. Miguel Sánchez Díaz

U.G.T.

Titulares: D^a Elena Gutiérrez Quintana
D. Antonio Ferrer Sais

Suplentes: D. José Callejas García
D^a María Higinia Ruiz Cabezón

ELA-STV

Titular: D. Joseba Villarreal Olaizola
Suplente: D. Kepa Estévez Sánchez

C.I.G.

Titular: D. Antolín Alcántara Álvarez
Suplente: D. Luís Burgos Díaz

Representantes de las Organizaciones Empresariales:**CEOE**

Titulares: D. Luís Fabián Márquez Sánchez
D. Francisco Avendaño Martínez
D^a María Dolores Ruilópez Egido
D^a Beatriz Aguirre Cavero
D. José Luís Moreno-Manzanaro y Rdguez.
de Tembleque

Suplentes: D^a Ana Isabel Herráez Plaza
D. Miguel Canales Gutiérrez
D. José Luís Vicente Blázquez
D. Conrado López Gómez
D. Pedro C. Fernández Alén

CEPYME:

Titular: D. Roberto Suárez García
Suplente: D^a Teresa Díaz de Terán López

SECRETARIO: D. Luís García García

4. Personal adscrito a la Comisión

Al término del año 2009, la plantilla de personal de la Comisión se conformaba de la forma siguiente:

1. Vocal-Asesor:

D. Ignacio Pérez Infante

Funcionario de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Nivel 30.

2. Secretario de la Comisión:

D. Luís García García

Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Coordinador, Nivel 29.

3. Jefa del Área Económica:

D^a. Paloma Peláez Rodríguez

Funcionaria de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Nivel 28.

4. Jefe del Área Jurídica:

Vacante

5. Jefa de Servicio:

D^a. Martina Navarro Valderas

Subinspectora de Empleo y Seguridad Social, Nivel 26.

6. Analista Programador

D. Miguel Ángel Jiménez Martín, Funcionario del Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática, Nivel 18.

7. Jefa de Negociado:

D^a. Susana Gallego Pérez

Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.

8. Jefa de Negociado:

D^a. Pilar Sierra Hurtado

Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.

9. Auxiliar Administrativo, Nivel 16

Vacante

10. Subalterno:

D. Emiliano García Moreno

Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT.

C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

I. Reuniones del Pleno y de la Subcomisión

1. Pleno

En el año 2009, el Pleno de la Comisión celebró cuatro reuniones, todas ellas de carácter ordinario, bien es cierta la urgencia con que se convocó alguna de estas reuniones para informar sobre determinados expedientes de extensión, debido a la exigencia de los plazos para informar y resolver sobre estos tipos de expedientes.

Las fechas de las reuniones del Pleno, cada una de las cuales fue convocada en tiempo y forma con expresión del Orden del Día establecido, con la documentación precisa para ello, levantándose la correspondiente Acta de lo tratado en las mismas, fueron las siguientes:

Pleno nº 136	19 de enero de 2009
Pleno nº 137	30 de abril de 2009
Pleno nº 138	22 de septiembre de 2009
Pleno nº 139	17 de diciembre de 2009

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones que ha tenido el Pleno de la Comisión en el año 2009 es prácticamente similar a los años precedentes.

AÑO	1.997	1.998	1.999	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2008	2009
Nº	5	7	5	8	5	6	6	6	5	4	5	4	4

En las reuniones del Pleno de la Comisión, celebradas en el año 2009, se trataron principalmente de los siguientes temas:

Reunión del Pleno nº 136 (19-01-2009)

- Constitución del Grupo de Trabajo para la evaluación de la incidencia económica de las extensiones de convenios colectivos.
- Expediente de Extensión 20/2008.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno nº 137 (30-04-2009)

- Aprobación del documento sobre «Recomendación para la estimación del impacto económico de la extensión de convenios colectivos.
- Tratamiento de cuestiones generales sobre la Guía de Negociación Colectiva 2009.
- Expedientes de Consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno nº 138 (22-09-2009)

- Tratamiento de cuestiones relacionadas con las XXII Jornadas en Oviedo.
- Tratamiento sobre el contenido de la Guía de Negociación Colectiva 2009.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión del Pleno nº 139 (17-12-2009)

- Tratamiento sobre los estudios de la Comisión para el año 2010.
- Expediente de Extensión 1/09.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

2. Subcomisión

Dentro de este apartado, cabe señalar: **1º** Que históricamente el Pleno de la Comisión había previsto la actuación ocasional de «Grupos de Trabajo» en asuntos concretos relacionados con la negociación colectiva y que resultaban de la competencia de esta Comisión; **2º** que en la reunión del Pleno del día 12 de febrero de 1998 se acordó delegar a una subcomisión constituida al efecto, con un espíritu de permanencia, el tratamiento de temas que circunstancialmente se habían conferido a los «Grupos de Trabajo» anteriormente mencionados, junto con otros temas relacionados con el proceso de sustitución de Ordenanzas, quedando sometidas sus actuaciones, en cualquier caso, a la decisión final del Pleno de la Comisión; y **3º** que en la reunión del Pleno celebrada el día 8 de febrero de 2000, se acordó también delegar a la mencionada Subcomisión la facultad de informar sobre las consultas planteadas, cuando existiese conformidad, sin perjuicio de que pudiera ser informado el Pleno acerca de las respuestas realizadas.

En el año 2009, a nivel de Subcomisión, hubo cuatro reuniones para tratar de expedientes de consultas y de otras cuestiones relacionadas con las actividades desarrolladas por la Comisión. En relación a estas reuniones se levantó el Acta correspondiente, donde se incorporó los acuerdos adoptados al respecto.

En dichas reuniones se trataron fundamentalmente de los siguientes temas:

Reunión nº 60 (24-02-2009)

- Tratamiento de cuestiones relacionadas con el lugar, fecha y temática de las intervenciones en las XXII Jornadas.
- De la posibilidad de realizar nuevos Foros de Debate y de su contenido.
- Tratamiento acerca del contenido de la Guía de Negociación Colectiva 2009.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión nº 61 (26-03-2009)

- Tratamiento de cuestiones diversas relacionadas con las XXII Jornadas en Oviedo.
- Tratamiento de cuestiones relacionadas con la organización del Foro de Debate sobre «El tiempo de trabajo en la negociación colectiva», fijado para el día 16 de abril de 2009, contando con la participación del Profesor Santos Ruesga y del Vocal Asesor de la Comisión Ignacio Pérez Infante.
- Tratamiento sobre el contenido de la Guía de Negociación Colectiva 2009.

Reunión nº 62 (01-06-2009)

- Tratamiento de cuestiones relacionadas con la organización y el programa de las XXII Jornadas en Oviedo.
- Tratamiento sobre el contenido de la Guía de Negociación Colectiva 2009.

Reunión nº 63 (29-06-2009)

- Tratamiento de cuestiones relacionadas con la organización y el programa de las XXII Jornadas en Oviedo.
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

Reunión nº 64 (29-10-2009)

- Tratamiento final y aprobación de la Guía de Negociación Colectiva 2009.
- Tratamiento acerca de la propuesta de estudios de la Comisión para el año 2010
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

II. Extensiones de convenios colectivos y consultas sobre el ámbito funcional de los convenios

1. Extensiones

Durante el año 2009, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos informó sobre dos expedientes de extensión de convenios, uno de ellos con carácter favorable, por unanimidad (Expte.20/08) y el otro con carácter desfavorable, por mayoría (Exp-tes.1/09).

En el Anexo que se acompaña a esta Memoria, se hace referencia a estos expedientes, agrupados por actividades, dentro del cuadro informativo relativo a todos los expedientes informados por esta Comisión en el período 1986/2009.

De forma sintética, los expedientes de extensión informados en el año 2009 por esta Comisión son los siguientes:

Expediente nº 20/08: Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo Provincial de Almería de «Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General 2008/2009», al mismo sector de la Ciudad Autónoma de Melill

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 19 de enero de 2009, acordó por unanimidad informar favorablemente la solicitud formulada por la Unión General de Trabajadores, a través de su Unión Regional en Melilla, para la renovación de la extensión del Convenio Colectivo Provincial de Almería para Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General 2008/2009, al mismo sector de actividad de la Ciudad Autónoma de Melilla, por concurrir los requisitos establecidos en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se

aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, y mantenerse, por consecuencia, las mismas circunstancias que dieron lugar a la anterior extensión del citado Convenio, con vigencia para el período 2003/2007, debiendo retrotraerse los efectos de la extensión renovada a la fecha de inicio del Convenio que se pretende extender, esto es, desde el día 1 de enero de 2008 hasta la finalización de su vigencia inicial o prorrogada, en línea con lo dispuesto en los art. 10.4 y 9.2 del Real Decreto 718/2008 anteriormente citado, no afectando a aquellas empresas y trabajadores afectados ya por otro convenio.

Expediente nº 1/09: Extensión del Convenio Colectivo vigente del Sector de Relleno y Aderezo de Aceitunas de la provincia de Alicante, al mismo Sector de actividad de la provincia de Valencia.

El Pleno de la Comisión, en la reunión de fecha 17 de diciembre de 2009, acordó por mayoría, con la oposición de la representación de la representación de los Sindicatos asistentes a esta reunión (CC.OO y UGT), informar desfavorablemente la solicitud formulada por la Confederación Sindical de CC.OO. del País Valenciano para que se extendiese el Convenio Colectivo vigente del Sector de Relleno y Aderezo de Aceitunas de la provincia de Alicante, al mismo Sector de actividad de la provincia de Valencia, por considerar que, según la información obrante el Expediente de referencia, existe una Asociación Empresarial para negociar y pactar un Convenio Colectivo en el Sector de Relleno y Aderezo de Aceitunas de la provincia de Valencia, como es concretamente la Federación de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDECOVA), fundamentándose la oposición de la representación de CC.OO. y UGT en la consideración de que esta Federación no cuenta con la legitimación necesaria para negociar y pactar el citado Convenio. En todo caso, y en el contexto del acuerdo antes mencionado, se recogió en Acta el compromiso asumido por la representación de CEOE y CEPYME en esta reunión del Pleno de impulsar la negociación del citado Convenio, así como las manifestaciones realizadas por la representación de CC.OO. y UGT, de que ésta actuación sería bien recibida por los citados Sindicatos.

2. Consultas

En el año 2009, la Comisión ha emitido 59 informes relacionados con consultas sobre el ámbito funcional de los convenios, en orden a la determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas, en

tanto que se han archivado por diversos motivos 23 expediente de consultas. Es así que, al término del año 2009, quedaban pendientes de resolver 25 consultas, bien por estar en fase de estudio o bien por estar pendientes de completarse la información requerida de la parte consultante o, en su caso, de la Comisión Paritaria a la que se hubiera podido solicitar su criterio sobre la cuestión planteada en alguna consulta, o bien por estar pendiente de tratamiento para una próxima reunión de la Comisión.

Por otra parte, y dentro de este apartado, cabe referirse también a las numerosas consultas efectuadas por correo ordinario e Internet, o por vía telefónica, desde muy diversas instancias, y referidas, incluso, a materias que no son competencia de esta Comisión, todo lo cual suele determinar una considerable actividad que resulta difícil de evaluar, toda vez que, aunque estas consultas son igualmente contestadas, no se efectúa la apertura de ningún expediente en relación a las mismas.

III. Jornadas de estudios

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conforme al Programa de Objetivos y Actividades aprobado en diciembre de 2004, se había planteado la oportunidad de que sus tradicionales Jornadas anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva se pudieran celebrar también fuera de Madrid, con el objetivo de reforzar la presencia de la Comisión en las Comunidades Autónomas y poder conocer al tiempo la situación de la negociación colectiva en las Comunidades donde se pudieran celebrar las Jornadas. Es así, por este motivo, que el Pleno de la Comisión acordó que las XXII Jornadas previstas para el año 2009, se pudieran celebrar en Oviedo, en colaboración con la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias. Como consecuencia de ello, el día 1 de octubre de 2009, se celebraron las citadas Jornadas con el siguiente

PROGRAMA
XXII JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

Día 1 de octubre de 2009

9.00 h. Acreditación y entrega de documentación

9.30 h. Inauguración y presentación de las Jornadas

D. José Luís Villar Rodríguez.

Director General de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

D. Antonio González Fernández

Director General de Trabajo. Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias.

D^a. Carolina Martínez Moreno.

Presidenta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

10.00 h. Primera Ponencia y Coloquio

«CONTRATACIÓN Y EMPLEO
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA»

Ponente:

D. Ricardo Escudero Rodríguez.

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alcalá.*

Modera:

D^a. Elena Gutiérrez Quintana.

Vocal de UGT en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

11.00 h. Pausa

11.15 h. Segunda Ponencia y Coloquio

«CONTRATACIÓN TEMPORAL
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA»

Ponente:

D. Raquel Aguilera Izquierdo.

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Complutense de Madrid.*

Modera:

D. Francisco Avendaño Martínez.

Vocal de CEOE en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

12.15 h. Primera Mesa Redonda y Coloquio

«ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO
2009»

Intervienen:

D. Luís Fabián Márquez Sánchez (CEOE y CEPYME)

D. Ramón Górriz Vitalla (CC.OO.)

D. Antonio Ferrer Sais (UGT)

Modera:

D^a. Carolina Martínez Moreno.

Presidenta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

14.15 h. Pausa

16.00 h. Segunda Mesa Redonda y Coloquio

«EL MODELO DE CONCERTACIÓN SOCIAL EN ASTURIAS»

Intervienen:

D. Severiano García Vigón (Presidente de FADE)

D. Antonio Pino Cancelo (CC.OO. de Asturias)

D^a. Justo Rodríguez Braga (UGT de Asturias)

Modera:

D. Antonio González Fernández.

Director General de Trabajo. Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias.

18.00h. Clausura

D^a. Carolina Martínez Moreno.

Presidenta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

D. Antonio González Fernández.

Director General de Trabajo. Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias.

IV. Estudios y trabajos sobre negociación colectiva

a) Estudios y trabajos realizados en el año 2009

En el año 2009, se realizaron los siguientes estudios o trabajos relacionados con la Negociación Colectiva

— «*Las cláusulas de contratación en la Negociación Colectiva, utilización de las ETT y subrogación contractual*». Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Francisco Pérez de los Cobos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.

— *«La Negociación Colectiva en el Sector de la Pesca»*. Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

— *«La Negociación Colectiva en el Sector de la Piel»*. Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Carlos Luis Alfonso Mellado, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia (estudio bianual, estando prevista su finalización en el año 2009).

b) Estudios en fase de terminación en diciembre de 2009

Al término del año 2009, estaban en fase de realización los siguientes estudios:

— *«Las cláusulas de formación en la Negociación Colectiva»*. Autora: Profesora Yolanda Cano Galán, de la Universidad Rey Juan Carlos.

— *«El marco jurídico de la prevención del absentismo en el ordenamiento jurídico español: situación actual y perspectivas de futuro»*. Equipo de Investigación dirigido por el Profesor Salvador del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

c) Estudio en fase de realización en diciembre de 2009

— *«La situación actual de las extensiones de convenios colectivos»*. Director del estudio propuesto: Profesor Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. (estudio bianual, iniciado en el año 2009, y cuya finalización está prevista para finales del año 2010).

d) Estudios propuestos para el año 2010

— *«Las clasificaciones profesionales y los grupos profesionales en los convenios colectivos»*. Director del estudio: Profesor Ángel Blasco Pellicer, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de

la Universidad de Valencia (este estudio, de carácter bianual, debió iniciarse en el año 2009 y ha pasado al año 2010 por problemas surgidos en su realización por parte del equipo de trabajo que se había constituido, con la previsión de que esté finalizado en el año 2011)

— *«Instrumento de flexibilidad interna en las relaciones laborales, negociación colectiva y medidas favorecedoras desde los poderes públicos»*. Este estudio fue propuesto para su aprobación al Ministerio de Trabajo, en el marco del Programa de Estudios 2010 del citado Departamento, quedando pendiente de determinar el nombre del Autor o Director de este estudio en el momento que se conociese su aprobación.

— *«El ámbito temporal de los convenios y la ultraactividad»*. Este estudio fue propuesto para su aprobación al Ministerio de Trabajo, en el marco del Programa de Estudios 2010 del citado Departamento, quedando pendiente de determinar el nombre del Autor o Director de este estudio en el momento que se conociese su aprobación.

— *«La negociación colectiva en los expedientes de regulación de empleo»*. Este estudio fue propuesto para su aprobación al Ministerio de Trabajo, como alta extraordinaria, en el marco del Programa de Estudios 2010 del citado Departamento, quedando pendiente de determinar el nombre del Autor o Director de este estudio en el momento que se conociese su aprobación.

V. Guía de la Negociación Colectiva

En la reunión de la Subcomisión celebrada el día 29 de octubre de 2009 se procedió a consensuar el texto de la Guía de la Negociación Colectiva 2009, con el acuerdo de que se hiciese corresponder el título de esta Guía al año 2010.

VI. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva

En el año 2009 se han realizado y publicado en formato papel y electrónico seis Boletines del Observatorio de la Negociación Colectiva, con una amplia información periódica sobre la coyuntura laboral del empleo y la coyuntura de los convenios colectivos, y sobre aspectos concretos de la negociación colectiva vigente, con temas tan relevantes como son los relativos a *«Las cláusulas de salvaguardia»*

(Boletín nº 13), «*La jornada laboral en España*» (Boletín nº 14), «*Estadísticas salariales en España*» (Boletín nº 15), «*Algunas características de la negociación colectiva*» (Boletín nº 16), «*Cláusulas de distribución irregular de la jornada*» (Boletín nº 17) y, finalmente, «*Cláusulas de inaplicación del régimen salarial o de «descuelgue» salarial*» (Boletín nº 18).

VII. Foro de Debate

Con fecha 16 de abril de 2009 se celebró el tercer Foro de Debate de la Comisión con el título «El tiempo de trabajo en la negociación colectiva», estando precedido de las exposiciones impartidas por D. José María Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y por D. José Ignacio Pérez Infante, Vocal Asesor de la Comisión, que ofrecieron una interesante exposición del tema, de una parte, desde el punto de vista normativo y dispositivo y, de otra parte, desde el punto de vista estadístico. Asistieron y participaron en este Foro de Debate expertos en materia de negociación colectiva, pertenecientes en su mayor parte al Ministerio de Trabajo e Inmigración y a las Organizaciones Empresariales y Sindicales representadas en la Comisión, así como al ámbito universitario.

VIII. Memoria de Actividades

En la reunión del Pleno de la Comisión celebrada el día 30 de abril de 2009, se presentó la Memoria anual de actividades correspondiente al año 2008, para que se pudiese realizar las observaciones que se estimasen oportunas, con la previsión de que esta Memoria se entendería aprobada, en el caso de no realizarse ninguna observación.

IX. Página Web

En el transcurso del año 2009 se han venido actualizando o completando la mayor parte de los apartados de la Web de la Comisión que se habían desarrollado hasta la fecha. Como novedad, cabría destacar en el año 2009 la incorporación a la Web de la Comisión del apartado que lleva por título «Bibliografía sobre

Negociación Colectiva», en tanto que se está trabajando en el apartado que hace referencia a la «Jurisprudencia sobre negociación Colectiva», en lo que respecta concretamente al ámbito funcional de los convenios colectivos.

X. Mapa de Negociación Colectiva

Hasta el año 2004, los Servicios Técnicos de la Comisión continuaron de forma intermitente, en la medida de lo posible, los trabajos que, a nivel interno, habían venido desarrollando para la realización del Mapa de la Negociación Colectiva desde el punto de vista sectorial, utilizando al efecto tres bases de datos informáticos: 1ª) La que en esta Comisión se habría venido utilizando y entregando en ocasiones a los miembros del Pleno, bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales, Nacionales, de Comunidades Autónomas, Provinciales, Pluriprovinciales y Laudos, agrupados por Comunidades Autónomas»; 2ª) La propia del CNAE; y 3ª) La creada en su día para relacionar cada Convenio con los correspondientes Epígrafes del CNAE-93 atendiendo a la actividad o actividades susceptible de estar comprendidos en el ámbito funcional de cada convenio.

Es el caso que la realización del citado Mapa, en los términos con los que se había venido trabajando a nivel interno, se interrumpió, teniendo en cuenta el enfoque con que se había planteado la realización de este Mapa en el Programa de Objetivos y Actividades de la Comisión, aprobado en diciembre de 2004, y que pasaba por precisar toda esta información sobre los convenios colectivos, en general, del propio Ministerio de Trabajo y de las Comunidades Autónomas, para que, a su vez, toda esta información pudiera servir de base para la elaboración de un «Banco de datos» sobre los convenios colectivos vigentes y su actualización permanente.

Aún así, los Servicios Técnicos de la Comisión han seguido manteniendo actualizada la base informática constituida bajo la referencia de «Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales», y que desde hace ya bastantes años le viene sirviendo de referencia para el estudio de las consultas planteadas en la Comisión, sobre el ámbito funcional de los Convenios, del mismo modo que sirvió de referencia en su día en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales o, incluso, hoy en día, para los autores de los estudios encargados por esta Comi-

sión que requieren de dicha información y, también, para los Vocales que la solicitan.

XI. Otras actividades

Ciertos trabajos de la Comisión requieren una actividad extensa y ágil que, en muchas ocasiones, no tienen reflejo alguno en datos estadísticos o de registro de documentos, pues no son actos propios de expedientes concretos, pero sí indispensables para la consecución de los objetivos que se persiguen con dichos trabajos. Entre estos trabajos están los relacionados con la tramitación de los estudios encargados por esta Comisión, que requieren de numerosas actividades y contactos con la Subdirección General de Administración Financiera, así como con los autores de los estudios. Especial mención tienen las distintas actividades que conllevan la organización de las Jornadas de Estudio sobre Negociación colectiva que vienen realizándose anualmente desde el año 1988, con el decidido apoyo de numerosos departamentos del Ministerio de Trabajo, y máxime, desde el año 2006, en que estas Jornadas se celebran fuera de Madrid, en colaboración con la Comunidad Autónoma con la que se haya acordado la celebración de tales Jornadas, como son, entre otras, las que se relacionan con temas financieros y de logística para el desplazamiento y organización de las Jornadas. Otra actividad a destacar sería la que se relaciona con el apoyo a la Presidenta de la Comisión por razón de su cargo, tanto para posibilitar su asistencia a las reuniones de esta Comisión, como a los actos que asiste en representación institucional de la misma, en actividades docentes, empresariales, sindicales o de otro tipo. Evidentemente, todas estas actividades no pueden ser evaluables ni por unidad de actos, ni por tiempo específico dedicado, por resultar imponderables las tareas que conllevan.

XII. Trámites administrativos generales y comunes

1. Registro de documentos: Entradas y Salidas

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto disminuida el número de entradas, en tanto que se ha

mantenido el número de salidas de documentos registrados en el año 2009, respecto al año 2008, aún cuando sus actuaciones telemáticas han aumentado considerablemente, por diversas causas. A este respecto, cabe aludir a modo de ejemplo al hecho de que el correo electrónico ha podido simplificar las convocatorias de reuniones y remisión de Actas, que antes se remitían por correo ordinario, de forma individual, a los Vocales convocados, pero que, en cambio, la utilización de este medio se ha generalizado, sin precisar en numerosos casos de su constancia en el registro de entrada o de salida, tal como sucede por ejemplo, con las gestiones realizadas con los estudios encargados, desde la fase inicial de su aceptación y posterior fase de contratación, a la fase de seguimiento y entrega, así como con las actuaciones que resultan necesarias para solventar las incidencias que pueden surgir en cualquier fase de su realización, por no hablar de las numerosas actuaciones realizadas ante las Comisiones de los Programas de Estudio y Editorial del Ministerio de Trabajo, para justificar tanto los estudios propuestos por la Comisión como su estado de situación o entrega, y ello al margen de las diligencias que se realizan con los autores de los estudios para la presentación de presupuestos, facturas y otros documentos necesarios para la compensación de los estudios realizados.

2. Agenda, direcciones y datos

Los Servicios Administrativos de la Comisión han mantenido actualizado un directorio con datos y direcciones de personas y entidades que tienen algún tipo de relación con la Comisión Consultiva o han manifestado su interés en recibir información de las actividades propias de ella, destacando la que se relaciona con el envío de publicaciones. Los listados de organismos y entidades contienen, aproximadamente, unas 500 direcciones actualizadas, y se pretende que toda esta información se pueda depurar, mejorar y completar en ficheros informatizados.

Otro dato a señalar, es el relativo al número de entradas y salidas de documentos, registrados por los Servicios Administrativos de la Comisión. A tal efecto, en el siguiente cuadro se detalla el número de entradas y salidas de documentos registrados en la Comisión, desde el año 1984 hasta el año 2009

Cuadro de Entradas y Salidas (Periodo 1984-2009)

<i>AÑO</i>	<i>Nº ENTRADAS</i>	<i>Nº SALIDAS</i>
1.984	212	134
1.985	70	80
1.986	74	103
1.987	47	74
1.988	55	114
1.989	61	142
1.990	108	198
1.991	125	198
1.992	132	196
1.993	147	247
1.994	182	184
1.995	193	330
1.996	356	693
1.997	197	617
1.998	347	1.390
1.999	470	1.996
2.000	502	1.064
2.001	537	848
2.002	426	852
2.003	465	881
2.004	440	976
2.005	374	711
2.006	231	510
2.007	319	677
2.008	268	375
2.009	198	375

XIII. Asuntos varios interno*1. Personal*

Aún cuando el personal se adscribe a esta Comisión Consultiva a través de la Dirección General de Trabajo, el constituir un centro

aislado de la estructura organizativa obliga a mantener una estructura administrativa en cierto modo paralela a la de Asuntos General de la Dirección General de Trabajo, referida a este personal, en cuanto a problemática de asistencia, altas y bajas, vacaciones, permisos, etc..., para la correspondiente conexión con la Dirección General de Trabajo o, directamente, con el mismo Ministerio de Trabajo. De otra parte, en este punto es de significar la polivalencia de actividades desempeñadas por el personal de la Comisión, en orden a posibilitar el cumplimiento de los objetivos de la misma.

2. Instalaciones y material

En el año 2009, la Comisión ha precisado celebrar las reuniones de su Pleno fuera de su Sede, como consecuencia de la desaparición de la Sala de Juntas que había en la misma, para la realización de despachos necesarios para el nuevo personal incorporado a su plantilla, tras el reconocimiento que tuvo en el año 2006 como Observatorio de la Negociación Colectiva, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, en donde, por otra parte, se preveía la posible adaptación del marco institucional de la Comisión, así como el apoyo técnico y medios necesarios para garantizar su funcionamiento.

En otro orden de cosas, y dentro de este apartado, cabe aludir también a las actividades que se realizan para la suscripción de publicaciones, así como para el mantenimiento, reparación o sustitución de los equipos informáticos, y del mobiliario y material de oficina que precisa la Comisión, que requieren de actuaciones directas con la Oficialía Mayor del Ministerio de Trabajo.

3. Varios

No tiene reflejo registral la constante comunicación con las diversas entidades editoriales, el examen de la voluminosa pero interesante publicidad sobre publicaciones de mayor interés científico y social, y el mantenimiento de las indispensables suscripciones de publicaciones jurídicas que los criterios restrictivos respecto a gastos permiten, cuestiones todas ellas que vienen a completar ampliamente el abanico de actividades de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Anexo

NÚMERO DE EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS INFORMADOS POR LA CCNCC, AGRUPADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, RELATIVO AL PERIODO 1986/2009.

Expedientes de extensión informados

<i>ACTIVIDADES ECONÓMICAS</i>	<i>Nº EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN INFORMADOS</i>	
	<i>1986/2008</i>	<i>2.009</i>
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	10	
Arqueología		
Agua y Gas	3	
Alimentación	15	1
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Clínicas Veterinarias		
Comercio	10	
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	17	
Fincas Urbanas y Otros Servicios	26	
Limpieza	8	
Madera	3	
Metal	6	
Oficinas y Despachos	60	1
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	5	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	7	
Pompas Fúnebres	2	
Prensa	2	
Químicas	4	
Radiodifusión/Televisión	1	
Sanidad y Servicios Asistenciales	18	
Sastrería, Modistería...		
Servicios auxiliares generales	1	
Servicios a terceros		
(azafatas y promotores ventas)	1	
Servicios a terceros		
(monitores transporte escolar y comedores escolares)	1	
Teatro, Circo y Variedades	3	
Tintorerías y Lavanderías	5	
Transporte y/o actividades auxiliares	7	
Vinícolas	2	
TOTAL	234	2

COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS
DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIO COLECTIVOS A DICIEMBRE DE 2009

Presidente:

Dña. Carolina Martínez Moreno.
Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Oviedo.

Vocales:

Representantes de la Administración

Titular:

D. José Luis Villar Rodríguez.
*Director General de Trabajo.
Ministerio de Trabajo e Inmigración.*

Suplente:

Dña. Luz María Blanco Temprano.
*Jefe de Área de la Subdirección General de Ordenación Normativa.
Dirección General de Trabajo.
Ministerio de Trabajo e Inmigración.*

Titular:

Don Esteban Rodríguez Vera.
*Secretario General Técnico.
Ministerio de Trabajo e Inmigración.*

Suplente:

Dña. Raquel Peña Trigo.
*Vicesecretaria General Técnica.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

Titular:

Don Raimundo Aragón Bombín.
*Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Ministerio de Trabajo e Inmigración.*

Suplente:

Don Sebastián Fernández-Simal Fernández.
*Subdirector General de Organización y Asistencia Técnica.
Dirección General de la Inspección de Trabajo y S.S. Ministerio de
Trabajo e Inmigración.*

Titular:

Don Miguel Fernández Díez.
*Subdirector General de Ordenamiento Jurídico-Económico.
Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía
y Hacienda.*

Suplente:

D. Javier Moral Escudero.
*Consejero Técnico de la Subdirección General de Ordenamiento
Jurídico-Económico.
Dirección General de Política Económica.
Ministerio de Economía y Hacienda.*

Titular:

Don Javier Gómez-Hortihuela Amillo.
*Subdirector General de Relaciones Laborales.
Dirección General de Trabajo.
Ministerio de Trabajo e Inmigración.*

Suplente:

Dña. Cristina Barroso Francia.
*Consejera Técnica. Dirección General de Trabajo.
Ministerio de Trabajo e Inmigración.*

Titular:

Dña. Dolores Allona Alberich.
*Subdirectora General de Estadísticas Sociales y Laborales.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

Suplente:

Dña. Olga Merino Ballesteros.

*Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales.
Ministerio de Trabajo e Inmigración.*

REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

U.G.T.:

Titulares:

— Dña. Elena Gutiérrez Quintana.
Gabinete Técnico Confederal.

— Dña. Josefa Solá Pérez.
Secretaría Ejecutiva Confederal.

Suplentes:

— Dña. María Higinia Ruiz Cabezón.
Gabinete Técnico Confederal.

— Dña. José Callejas García.
Gabinete Técnico Confederal.

CC.OO.:

Titulares

— Don Mariano Díaz Mateos
Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

— Dña. Eva Silván Delgado.
Gabinete Jurídico Confederal.

Suplentes:

— Don Ignacio Fernández Toxo.
Secretario General.

— Don Miguel Sánchez Díaz.
Adjunto al Secretario de Acción Sindical.

ELA-STV:

Titular:

Don Joseba Villarreal Olaizola.

Responsable Confederal de Negociación Colectiva.

Suplente:

Don Kepa Estévez Sánchez.
Representante de ELA-STV en Madrid.

C.I.G.:

Titular:

Don Antolín Alcántara Álvarez.
Secretario Institucional CIG.

Suplente:

Don Luis Burgos Díaz.
Representante de CIG en Madrid.

REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES:

C.E.O.E.:

Titulares:

- Don Luis Fabián Márquez.
Sánchez. Presidente de Analistas de Relaciones Industriales S.A.
- Don Martín Borrego Gutiérrez.
Departamento de Relaciones Laborales.
- Don Fernando de Palacios Caro.
Asesor de la Asociación Española de Banca Privada.
- Dña. Beatriz Aguirre Cavero.
Relaciones Laborales CEIM (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE).
- Don José Luis Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque.
Asesor de la Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA).

Suplentes:

- Dña. Ana Isabel Herráez Plaza.
Departamento de Relaciones Laborales, CEOE.
- Don Miguel Canales Gutiérrez.
Área de Relaciones Laborales. Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA).

- Don Jose Luis Vicente Blázquez.
Director de Relaciones Laborales de CONFEMETAL.
- Don Conrado López Gómez.
Asesor de la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas. (F.I.A.B.).
- Don Pedro C. Fernández Alén.
Confederación Nacional de la Construcción. (C.N.C.).

CEPYME:

Titular:

Don Roberto Suárez García.
Secretario General de la Federación Leonesa de Empresarios.

Suplente:

Dña. Teresa Díaz de Terán López. CEPYME

Secretario:

Don Luis García García

NORMAS REGULADORAS

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se prueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29-3-95).

Disposición Final segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30-12-2006).

Disposición Adicional Séptima. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

«1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refiere la disposición final segunda de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

2. Con el fin de garantizar el funcionamiento eficaz de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Gobierno podrá adoptar el marco jurídico institucional de la misma en el que se garantice la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas; asimismo le proporcionará el apoyo técnico y los medios que sean necesarios».

REAL DECRETO de 9 de noviembre de 1983, n° 2976/1983 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Regula la Comisión Consultiva Nacional.

Artículo 1º. 1. La Comisión Consultiva Nacional a que se refiere la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (R. 607), se denominará «Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos» y tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión, adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación *, ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plena

Art. 2º. 1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el ejercicio de su función consultiva, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y sus disposiciones de desarrollo.

Las consultas se referirán a las siguientes y conexas materias:

a) Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.

b) La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.

* La Comisión está actualmente adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo, por el Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

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. 3º. Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos:

1. Las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.

2. Cualquier órgano o Entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

3. Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Art. 4º. 1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el Ministerio 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 Ministro 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 de 28 de mayo de 1984 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional.

Artículo 1º. De la autonomía funcional de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada por Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (R. 2650), tendrá por función el asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en dicho Real Decreto y en sus disposiciones de desarrollo.

2. La Comisión ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

3. Los acuerdos de la Comisión no tendrán carácter vinculante

4. De conformidad con el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, la Comisión está adscrita orgánicamente al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Art. 2º. De la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. 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 art. 2.3 del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre (citado)

3. La Comisión podrá elaborar estudios y encuestas, efectuar propuestas acerca de la estructura de la negociación colectiva, así como ejercer cualquier otra función que le sea atribuida, como competencia, por disposiciones legales.

Art. 3º. 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 02.2 del Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607), y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (R. 703), remitirá el informe a la Comisión Paritaria o de las Organizaciones o Asociaciones requeridas, y en cualquier caso, transcurridos los plazos a que se refiere el artículo 7 del mismo, a la Comisión Consul-

tiva Nacional de Convenios Colectivos para que emita el preceptivo dictamen.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, antes de emitir su dictamen, podrá ampliar, cuando así lo estime oportuno, la documentación recibida mediante la petición de informes o encuestas complementarias o reuniones precisas con los representantes afectados.

3. El dictamen deberá incluir una determinación sobre las siguientes materias:

a) Campo de aplicación de la posible extensión, con indicación precisa de las empresas y trabajadores afectados

b) La duración temporal de la extensión y, en su consecuencia, fechas de entrada en vigor y terminación de la misma.

c) Los posibles supuestos de modificación o desaparición de la extensión por el cambio de las circunstancias que hubieran motivado la extensión del Convenio

4. En los supuestos de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el Vicepresidente en representación por la Administración del Estado.

Art. 4º. Del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. El Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

2. Corresponde al Presidente de la Comisión:

a) Ostentar la representación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.

c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.

d) Ejercer su derecho al voto.

e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.

f) Asegurar el cumplimiento de las Leyes y la regularidad de las deliberaciones.

g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

Art. 5º. 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. 6º. 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 4º. 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. 7º. Del Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. De entre las funciones adscritas al IMAC y a propuesta del Presidente, la Comisión designará un Secretario y un suplente del mismo.

2. Corresponde al Secretario de la Comisión:

a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.

c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los Vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier 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. 8º. 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 cualquiera otra causa que impida el ejercicio de la función de miembro.

Art. 9º. 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 estime necesario, así como solicitar de otras personas u Organismos que tuvieran notoria competencia técnica en las cuestiones relacionadas con el asunto sometido a consulta o dictamen que emitan informe.

La adopción de esta diligencia suspenderá el plazo a que se refiere el art. 11.4.

4. El Secretario de la Comisión preparará el despacho de los asuntos que haya de conocer la Comisión.

5. Para la tramitación y formalización de los asuntos, la Comisión dispondrá de los medios personales que le sean adscritos por el IMAC.

6. La Comisión podrá acordar que se amplíe la información, el encargo de dictámenes o la designación en su seno, de la Subcomisión para el examen del asunto.

Art. 10. De las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. Las reuniones de la Comisión Consultiva pueden ser ordinaria 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 3º 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 expe-

didada certificación de los dictámenes, informes o propuestas elaboradas por la misma y que pudieran efectuar a la Entidad o Empresa que represente. La Secretaría, antes de expedir cualquier certificación, verificará la identidad del solicitante y la representación que manifiesta ostentar.

Art. 12. De las actas de las reuniones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

2. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito de 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.

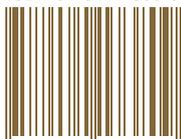
Disposiciones finales

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».

La presente obra recoge las Ponencias e Intervenciones debatidas en la XXII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en Oviedo, en octubre de 2009, en colaboración con la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. A modo de apéndice, se recoge también en esta obra la Memoria de Actividades de esta Comisión, relativa al año 2009, así como un apartado referido a la composición de esta Comisión y a sus normas reguladoras.

ISBN 84-8417-380-9



9 788484 173809