

LA APLICACIÓN DE LA REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

IX Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

NIPO: 201-07-350-3

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 96-1.867

La aplicación de la
reforma del Estatuto
de los Trabajadores
en la Negociación
Colectiva

COLECCION INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 18

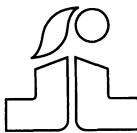
La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva

IX Jornadas de Estudio
sobre la Negociación
Colectiva

Madrid, 6 de junio de 1996

Edición preparada por

COMISION CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

NIPO: 201-96-038-2

ISBN: 84-7434-933-8

Depósito legal: M-45.845-1996

Imprime: Artes Gráficas Suárez Barcala, S.L.
Paseo de la Castellana, 121. 28046 Madrid

INDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACION	
<i>Juan García Blasco</i>	9
MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	
<i>Manuel García Fernández</i>	15
MECANISMOS LEGALES DE DESCUELGUE SALARIAL	
<i>Francisco Pérez de los Cobos Orihuel</i>	41
LAS CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	
<i>Manuel Alvarez de la Rosa</i>	75
EL ACUERDO SOBRE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES: UN ANALISIS FINAL	
<i>Salvador del Rey Guanter</i>	99
Comunicación a la Ponencia NUEVO MODELO DE CONFLICTOS DE TRABAJO: MEDIOS DE SOLUCION Y EL ASEC	
<i>Margarita Apilluelo Martín</i>	129
Apéndices	
INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1995.....	173
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 1995.....	235

PRESENTACION

JUAN GARCIA BLASCO

**Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos**

La celebración de las IX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, en junio de este año, constituye una manifestación más de las actividades realizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siguiendo así una trayectoria iniciada felizmente hace nueve años. En efecto, además de las funciones y tareas legalmente asignadas a esta Comisión, se ha creído oportuno, desde hace tiempo, abordar, al menos una vez al año, el estudio de materias de interés directamente relacionadas con la negociación colectiva. Ello se hace a través de la concurrencia, en un escenario abierto al análisis y la reflexión, de expertos y profesionales, junto con responsables públicos y de organizaciones empresariales y sindicales, que aportan una reflexión científica y rigurosa a los temas objeto de tratamiento. El resultado de todo ello sirve para realizar una aportación más, junto con la doctrina y la jurisprudencia, a la construcción y profundización del sistema postconstitucional de relaciones laborales.

Las Jornadas que ahora se presentan, y que constituyen el objeto de las Ponencias y Comunicaciones de esta Monografía se ocuparon de «La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva», abordando algunos de los contenidos incorporados en 1994 a la normativa laboral española. No cabe duda así de que la remisión por la Ley a la negociación colectiva constituye el rasgo de identificación más relevante de esa Reforma Laboral, asumiendo la fuente colectiva un papel regulador de condiciones de trabajo y empleo como probablemente no lo había tenido hasta ahora. Es por ello que la negociación colectiva traduce hoy una importancia capital para el propio sistema de relaciones laborales, de forma que se-

rá necesario atender a las distintas variantes y manifestaciones reservadas a los convenios colectivos o los acuerdos de empresa para llegar a una valoración ajustada de sus funciones.

Uno de los retos más importantes en los próximos años lo constituyen, de esta manera, el alcance y contenido que debe asumir la negociación colectiva para, de un lado, racionalizar su estructura y, de otro, modernizar sus contenidos. La reforma del Estatuto de los Trabajadores atribuye, como se sabe, a la negociación colectiva un papel regulador fundamental de materias tan importantes como la clasificación profesional y la promoción en el trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo, la determinación de la estructura salarial y ciertos aspectos de la disponibilidad de la fuerza de trabajo, entre otras, por lo que bien puede decirse que aquélla pasa a ocupar ahora el papel central para ordenar y desarrollar la propia relación jurídico-laboral. Si a ello se añade la reforma operada en el propio Título III del Estatuto de los Trabajadores, modificando aspectos relevantes de la negociación y de los convenios colectivos como las unidades de negociación, el contenido negocial, la vigencia, la legitimación negocial o la aplicación e interpretación de los convenios, nos encontramos con un nuevo y amplísimo escenario que merece la atención y el estudio necesarios.

En esta obra se pretende realizar una primera aportación a algunas de las materias aludidas, siendo conscientes de que con ella no se agota, en modo alguno, una realidad normativa y convencional tan extensa y compleja como la descrita. Se tratan así ahora temas relativos a las modalidades contractuales, a los mecanismos legales de descuelgue salarial, a las causas de extinción del contrato de trabajo y a un resultado más reciente del diálogo social como es el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. En posteriores Jornadas se podrán tratar otras materias de interés también para la negociación colectiva, acompañados del análisis que corresponda. Se pretende con ello suministrar a un destinatario amplio un conjunto de planteamientos, razonamientos y valoraciones que sean útiles para el entendimiento y administración de las propias relaciones laborales colectivas españolas, las cuales disponen ya de una rica y brillante aportación bibliográfica en la actualidad.

Aun cuando la edición de este libro tiene lugar a finales de 1996, las Jornadas que ahora se recogen se celebraron bajo la Presidencia del Prof. Fernando Valdés Dal-Ré, a quien quiero hacer llegar desde aquí el agradecimiento por el trabajo intenso y la labor esmerada llevada a cabo durante el tiempo en el que ha estado al frente de la Comisión. Y es que la presencia habitual de este foro anual de debate y discusión obedece también al interés y preocupación por la negociación colectiva manifestados desde tiempo por la representación de la Administración, de las Organizaciones Empresariales y de las Organizaciones Sindicales integrantes de este órgano tripartito de participación y consulta, a quienes debe hacerse extensible igualmente el agradecimiento.

El libro recoge también la «Memoria de Actividades» de la propia Comisión, así como el «Informe Anual sobre Negociación Colectiva», elaborado por Jesús Barroso, Secretario de la Comisión, y aprobado por el Pleno de la misma. A su esfuerzo y dedicación, ya habituales, se deben también la realización de las Jornadas y de la propia Monografía, lo mismo que al resto del personal de dicha Comisión que, con su trabajo y dedicación, se ocuparon de su organización.

El capítulo de agradecimientos debe hacerse extensible al Secretario General de Empleo, Manuel Pimentel, que inauguró las Jornadas en representación del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. De la misma forma, a los Ponentes, que asumieron con rigor y responsabilidad las distintas materias que les fueron propuestas, introduciendo elementos para el debate y la discusión. Por último, a la Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que, con regularidad y ahora con especial celeridad por parte de sus nuevos responsables, viene publicando las distintas monografías resultado de estas Jornadas de estudio sobre negociación colectiva.

Con esta obra, en fin, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no hace otra cosa que desempeñar el papel y las funciones para las que ha sido creada, respondiendo y

asumiendo las distintas iniciativas, que, como la que ahora se presenta, no tienen otra finalidad que colaborar con el resto de los intervinientes del sistema en el reforzamiento de la negociación colectiva. Y en este marco se inscribirán también otras actuaciones que se pretenden desarrollar a lo largo de 1997, contribuyendo, con otras instancias, a que la negociación colectiva alcance, en nuestro país, los niveles de consolidación y madurez derivados de la pertenencia de España a la Unión Europea.

Madrid, diciembre de 1996

**MODALIDADES CONTRACTUALES
EN LA NEGOCIACION COLECTIVA**

MANUEL GARCIA FERNANDEZ

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

SUMARIO

I. INTRODUCCION.—II. EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS.—III. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.—IV. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.—V. CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO.—VI. EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.—VII. CONTRATOS EVENTUALES.—VIII. OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES.—IX. LA CREACION DE MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA.—X. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCION

El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en adelante TRET) define en su Capítulo I, del Título I, como modalidades contractuales, especialidades o derivaciones del contrato de trabajo común, las siguientes: el trabajo en común y el contrato de grupo; los contratos formativos; contrato de trabajo en prácticas y contrato de aprendizaje; el contrato a tiempo parcial; el contrato de relevo y el contrato de trabajo a domicilio. Ello no obstante, tanto en doctrina como en jurisprudencia se suelen denominar también modalidades contractuales a las diferentes modalidades temporales del contrato de trabajo común. Estas modalidades temporales son el contrato por obra o servicio; el contrato eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; el contrato de interinaje; el contrato de lanzamiento de nueva actividad y los contratos regulados en los programas de fomento del empleo (art. 15 y Disp. adic. tercera del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores) establecidos o a establecer anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Hay cierta polémica sobre si éstas son o no las únicas modalidades de contratación temporal en nuestro Derecho, como evidenció el análisis de la Ley 1/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación; lo cierto es que las modalidades de contratación temporal que puedan añadirse no son sino derivaciones de las citadas, que se producen por incentivaciones especiales y/o en relación a determinadas personas (trabajadores con capacidad disminuida). Aquí acotaremos las modalidades objeto de tratamiento en las anteriormente citadas.

La asimilación entre modalidades contractuales, las mencionadas como tales en el TRET y las modalidades de contratación temporal se ha producido, precisamente, por la nota de la temporalidad, común a casi todas ellas; casi, digo, porque el contrato a tiempo parcial y el contrato de trabajo a domicilio pueden concluirse por tiempo indefinido o por tiempo determinado. El objeto de esta ponencia es examinar el desarrollo que estas modalidades han tenido en la negociación colectiva después de la reforma del Estatuto de los Trabajadores operada en 1994, con las Leyes 10 y 11 de ese mismo año.

La regulación legal y reglamentaria de las modalidades contractuales ha sido considerada como de «derecho necesario absoluto», por pertenecer a lo que la doctrina denomina «orden público social». Como hay discrepancia doctrinal sobre el área de coincidencia de ambos conceptos, derecho necesario absoluto y orden público social, señalaré que, a lo que aquí nos interesa, el contenido de ambos se concreta en que dicha regulación no es modificable, en principio, por la negociación colectiva o por la voluntad de trabajador y empresario en la conclusión del contrato de trabajo. Claro es que la propia regulación legal puede remitir a la negociación colectiva o a la pactación individual la fijación de determinados extremos al contratar bajo estas modalidades; o que mediante la negociación colectiva y/o la pactación individual se pueden regular términos contractuales que la ley no contemple, siempre que tales términos no contraríen lo preceptuado en la ley como derecho necesario. De modo que la negociación colectiva puede regular de manera principal determinados aspectos de las modalidades contractuales en los que la ley establece su propia supletoriedad; o regular de modo complementario todo aquello sobre lo que la ley nada establece.

La tendencia de nuestra Legislación ha sido, no obstante, fijar de manera excluyente la regulación de las modalidades contractuales, de forma que la negociación colectiva no pudiese regular nada o casi nada por no actuar la ley de modo supletorio y «cerrar», por decirlo así, los tipos contractuales, sin permitir ulteriores desarrollos en la negociación colectiva o la contratación individual. Ello se debe, en gran parte, a que la fijación del marco fundamental o básico del contrato de trabajo, en cualquiera de sus derivaciones, es una de las principales, si no la

principal, manifestación de la intervención del Estado en las relaciones de trabajo; tal fijación está, por así decirlo, en la raíz misma del Derecho del Trabajo; tanto más cuanto la definición de los términos en que se ha de concluir el contrato de trabajo y a los que han de ajustarse los contratantes no sólo interesa a éstos, sino a terceros, y, para empezar, a la financiación del sistema público de la Seguridad Social. La fijación de las modalidades contractuales no se presta al ejercicio de las libertades contractuales que sanciona el art. 1.255 del Código Civil.

Ello es especialmente así en lo que toca a los elementos que definen y califican el contrato de trabajo y cada una de sus modalidades. No tendría por qué ser en cuanto al contenido, es decir, las condiciones de trabajo (salarios, tiempo de trabajo, suspensiones, etc.); pero como quiera que las modalidades se presentan como «excepciones» a la norma —el contrato de trabajo común— y parece, por ello, que el trabajador goza de menores garantías, el legislador ha tendido a establecer la indisponibilidad del contenido de las modalidades contractuales reguladas en la ley, con independencia de que se pudiese completar estos contenidos o mejorarlos en beneficio del trabajador, como es habitual en la ordenación del contrato de trabajo.

Una de las novedades de la reforma de 1994 fue dar una mayor cabida a la negociación colectiva en la regulación del contenido de las modalidades contractuales. Tal posibilidad se incluía en el propósito más general de potenciar la función de la negociación colectiva, en general, y de flexibilizar la contratación laboral, en términos, también, no menos generales. Pese a este propósito, con toda seguridad loable, lo cierto es que las grandes organizaciones sindicales acogieron muy mal la reforma, como es harto sabido; y como quiera que la negociación colectiva es cosa de dos partes, difícilmente se podía negociar si una de ellas se cerraba en banda a cualquier negociación que no fuese mejorar sustancialmente lo establecido en las disposiciones legales, y aun en la medida de lo posible —lo jurídicamente lícito— ignorar la existencia misma de la reforma. Con tales empeños es muy difícil negociar; el punto de partida más razonable es dejar las cosas como están, aparcar la materia y dejar que obre la ley y, en su caso, que decidan los jueces. Y algo así ha pasado en la negociación de convenios colectivos ha-

bida después de la reforma de 1994, por lo menos hasta hace algunos meses.

Es evidente que la situación exacta sobre la negociación en materia de modalidades contractuales vendría dada por el vaciado de los más de seis mil convenios vigentes en nuestro país. Y no solamente del vaciado con referencia nominal a las cláusulas relativas a estas materias en los convenios colectivos, sino del análisis de su contenido. Esta es tarea difícil para las instituciones especializadas y excede las posibilidades de esta ponencia y este ponente; pero creo que puede hacerse una radiografía muy aproximada mediante el análisis de los convenios sectoriales estatales o que afectan a más de una Comunidad Autónoma, los convenios de Comunidad Autónoma (he analizado en este caso los de Cataluña) y convenios de grandes y medianas empresas. A lo que añadiré la experiencia profesional en la práctica de las negociaciones.

La misma experiencia aporta el primer dato: la negociación de los contenidos de las modalidades contractuales ha sido escasa, como era de prever por cuanto se ha dicho y sobre aspectos muy concretos. En lo sucesivo expondré el resultado de la investigación en relación a cada una de ellas.

II. EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS

Nada prevé el TRET respecto a una posible negociación colectiva referida al trabajo en común, a los contratos de grupo o a la figura del denominado auxiliar asociado (art. 10). Respecto a esta última no cabe posibilidad, porque se trata de una estricta configuración legal; respecto a las otras dos modalidades, porque o bien se disuelve en la regulación general del contrato de trabajo (el trabajo en común) o bien se trata de figura que está en los límites entre el contrato de trabajo y otros contratos (el contrato de grupo), salvo en sectores muy específicos sujetos a un régimen jurídico especial (v. g., artistas). Desde luego, los convenios colectivos ignoran estas modalidades contractuales.

Distinta es la regulación del contrato de trabajo en prácticas. El TRET prevé que por negociación colectiva se establez-

ca la duración del contrato, dentro de ciertos límites, la duración del período de prueba y la retribución del trabajador. Respecto a la primera, los arts. 11.1.b de la Ley y 3.1 de su Reglamento (Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre) establecen que no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos sectoriales podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y las prácticas a desarrollar. Por convenio colectivo sectorial hay que entender convenio que afecta a varias empresas en un determinado espacio territorial, siempre que no formen grupo, ya que la jurisprudencia ha asimilado definitivamente los convenios de grupo a los de empresa, a efectos de legitimación para negociar.

La previsión legal creo que es sensata porque es evidente que la adquisición de las habilidades precisas depende de la naturaleza de las profesiones u oficios; por otro lado, la formación debe hoy durar toda la vida, dados los ritmos de evolución de las técnicas aplicables en cualquier profesión u oficio. Lo que se pretende, mediante el contrato en prácticas, es que el practicante se familiarice mínimamente con la profesión en la que ejerza su práctica. Sin embargo, los convenios colectivos nada establecen al respecto. En realidad, entiendo, el contrato en prácticas es hoy atractivo para los empresarios por su temporalidad, que permite probar al trabajador por tiempo notablemente más amplio que el establecido con carácter general en la regulación del período de prueba (art. 14 TRET). Es lógico que el empresario no esté interesado en acortar la duración de estos contratos, que es, en definitiva, lo que permite el TRET.

No mejor suerte corre la posibilidad de negociar la duración del período de prueba. El art. 11.1.d del TRET permite que dichos períodos se establezcan libremente en la negociación colectiva; claro es, dentro de los límites de la buena fe y la prohibición del abuso de derecho. La propia ley establece una duración del período de prueba —un mes para los titulados de grado medio, dos meses para los titulados de grado superior—; pero es una regulación supletoria, en defecto de convenio colectivo. Aquí son los sindicatos quienes se oponen frontalmente a la ampliación de estos períodos, que son realmente mínimos en su duración temporal. El resultado es un verdadero vacío convencional sobre este extremo.

Quedan, finalmente, las remuneraciones. En este aspecto, la negociación colectiva ha desarrollado un mayor contenido. La regulación legal tiene, también, carácter supletorio en este punto; 60% ó 75% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio (a cualquier nivel) para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El TRET exige que el convenio fije específicamente, si es el caso, la remuneración del trabajador en prácticas; y es lo que se hace en tablas salariales. Pero se hace poco. La mayor parte de los convenios colectivos ignoran este extremo, lo que en realidad supone que los empresarios se ajustan a los porcentajes legales, salvo acuerdos individuales o pactos complementarios de empresa, que también se dan.

Igualmente escaso es el contenido de la negociación colectiva que hemos denominado complementario sobre esta modalidad contractual. A lo más, en algún convenio importante, la limitación de esta modalidad de contratación a determinados grupos profesionales¹; práctica lícita, siempre que los grupos excluidos lo sean por la propia naturaleza de los conocimientos y carencia de titulación específica para el desempeño de las funciones correspondientes. Esta «pobreza» de la negociación colectiva en la materia contrasta con la mayor amplitud de sus contenidos sobre el contrato de aprendizaje.

III. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

La regulación legal del contrato de aprendizaje remite a la fijación por negociación colectiva de tres extremos, su duración, la distribución del tiempo de formación teórica y la remuneración del aprendiz en la manera que se dirá. La doctrina coincide en que la regulación actual del contrato de aprendizaje presenta elementos propios de un contrato de formación, ciertamente, pero también de un contrato de inserción de jóvenes trabajadores descalificados o semicualificados por vía de

¹ Convenio Colectivo estatal para 1994-1995 de las Empresas de Perfumería y afines («B.O.E.» 11 agosto 1994); recién aprobada la reforma, en consecuencia. La referencia es a su art. 12.4.

una reducción de costes salariales y sociales. Conocida es la cerrada oposición de los sindicatos a la introducción de esta modalidad en sus nuevos términos, ya que es éste el que marca la calificación de «contrato basura» por excelencia. Lógico es que las organizaciones sindicales planteasen la negociación respecto al aprendizaje sobre dos bases; la restricción de su uso por las empresas, en la medida de lo posible, y la mejora o dignificación de las condiciones establecidas legalmente de esta modalidad de contratación. Ello ha dado lugar a una negociación de mejora acerca de los extremos sobre los que la ley permite negociar; y también a una negociación complementaria sobre lo no previsto por la ley de dudosa licitud, en ocasiones. Ahora bien, como el contrato de aprendizaje ofrece ventajas para las empresas sólo como está diseñado legalmente, las pretensiones sindicales han encontrado una cerrada oposición empresarial. El resultado es que se negocia poco sobre esta modalidad contractual, aunque mucho más, como he dicho, que sobre el contrato de trabajo en prácticas.

El art. 11.2.c del TRET establece que la duración del contrato de aprendizaje no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar. La fijación de la duración del contrato que efectúa la ley puede calificarse de supletoria, es decir, se aplicará sólo en defecto de lo que establezca un convenio colectivo, también aquí de carácter sectorial, es decir, multiempresarial y con exclusión de los convenios de grupos de empresas y, por supuesto, de empresa o ámbito inferior. El uso del término «convenio colectivo» inclina a pensar que ha de ser de los denominados «estatutarios», negociados y concluidos de acuerdo con las prescripciones establecidas en el Título III del TRET. Es éste, sin embargo, un criterio discutible y por ello no seguro del todo.

La ley exige que si se establece una duración específica por convenio colectivo, se haga en atención a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar; la norma no otorga así una absoluta discrecionalidad a los negociadores; ahora bien, de referencia tan genérica no se sigue una concreción inmediata. De modo que si no hay discrecionalidad absoluta, se estaría cerca de ella. De todas formas, la remisión ha te-

nido poca transcendencia práctica. Los empresarios defienden el aprovechamiento, al máximo, de la temporalidad de esta modalidad contractual. Los sindicatos, su reducción, también al máximo. Posiciones tan encontradas sólo pueden resultar en un aparcamiento del tema. Son muy pocos los convenios que establecen duraciones distintas y de dos modos: ampliando el mínimo inicial² o reduciendo la duración total³. En ambos casos es evidente que se protege al aprendiz.

Los tiempos dedicados a formación teórica deben alternarse con los de trabajo efectivo o concentrarse en los términos que se establezcan en los convenios colectivos y, en su defecto en el contrato de trabajo; ahora bien, en ningún caso el tiempo global de formación puede ser inferior al 15% de la jornada prevista en convenio colectivo (art. 11.2.e TRET). La remisión a la negociación colectiva apenas si se refleja en los convenios colectivos; principalmente, pienso, porque la distribución del tiempo de trabajo y de formación teórica está conectado íntimamente a la organización del trabajo en la empresa y es materia que se reserva la dirección de la misma. A lo más, y en algún convenio colectivo, se pacta el incremento del tiempo dedicado a formación⁴. Obsérvese que la remisión se efectúa aquí al convenio sin distinción de ámbito: empresa o sectorial. Pero tampoco hay rastro en los convenios de empresa sobre este punto.

La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo; y sólo en defecto de convenio, se aplicarán los mínimos establecidos por la ley (art. 11.2.g del TRET). La regulación estatal tiene aquí carácter supletorio; y lo cierto es que el incremento de estos mínimos legales es la materia que con más

² Convenio Colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación («B.O.E.» 28 agosto 1995); la duración mínima se establece en un año (art. 20).

³ Convenio Colectivo para Empresas de Perfumería y Afines, cit. art. 12: dos años como máximo; Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados («B.O.E.» 11-3-1996): art. 12, duración máxima de dos años, tres en las especialidades mecanizadas; Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias («B.O.E.» 10-5-1996): art. 12, duración mínima de dos años.

⁴ Convenio Estatal para los centros de educación universitaria e investigación, cit. art. 20: 25% del tiempo dedicado a formación teórica.

frecuencia se negocia en convenios colectivos, como era de esperar y en la medida que tales incrementos no repercuten en las cuantías de las cotizaciones a la Seguridad Social. En algunos convenios se diferencia según el aprendiz sea mayor o menor de 18 años, cosa también lógica dado que la referencia legal se hace respecto al SMI.

Esto por lo que se refiere a la negociación colectiva en las materias previstas expresamente por la ley. Pero, como he dicho, hay una negociación complementaria que refleja, por cierto, la oposición de los sindicatos a estos contratos. Por de pronto, algunos convenios especifican los puestos de trabajo que pueden ser objeto de aprendizaje⁵ o, más concretamente, excluyen determinados puestos de trabajo⁶. Es ésta acertada práctica convencional, dadas las incertidumbres que se deducen de la aplicación directa de la ley en cuanto a los trabajos que pueden ser objeto de aprendizaje. Por lo demás, la legislación española es extremadamente tolerante en la materia; porque, según la letra de la ley se puede prolongar un contrato de aprendizaje por tres años para la ejecución de trabajos que exigen escasa y aun escasísima cualificación profesional.

Una de las razones por la que los sindicatos se opusieron a la introducción de esta modalidad contractual fue por el temor de que se produjese una rápida sustitución de trabajadores fijos por aprendices, dados los ventajosos costes que suponen para el empresario. Algunas de las restricciones en la contratación de aprendices establecidas en convenio colectivo se justifican por esta razón; por ejemplo, la prohibición de contratar aprendices para puestos de trabajo vacantes por haberse producido un despido disciplinario declarado improcedente o haberse incluido en un expediente de regulación de empleo durante los doce meses siguientes a esta circunstancia⁷. Otras limitaciones consisten en reducir el número de aprendices a cargo de un tu-

⁵ Así el Convenio General para la Industria Química («B.O.E.» 3-5-1995), art. 13.5: exceptuados Grupos Profesionales 3 y 4 y, excepcionalmente, algunos del grupo 2.

⁶ Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Pastas Alimenticias, art. 12; Convenio Colectivo Nacional para el Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas («B.O.E.» 16-12-1994), art. 14.

⁷ Convenio Colectivo Nacional para las Empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas («B.O.E.» 12 febrero 1995), art. 35.

tor (tres por tutor según el R.D. 2317/1993) o fijar un porcentaje de aprendices por plantilla inferior al establecido reglamentariamente (cfr. art. 7.3 R.D. 2317/1993).

El modo más drástico de limitar la contratación de aprendices es reducir los márgenes de la edad de contratación establecidos por la ley; se entiende, claro está, la edad máxima de contratación, que la ley fija en 25 años. Hay Convenios que la fijan en los 20⁸ o los 22 años⁹. Aquí sí que puede afirmarse que tales limitaciones son ilegales. En primer lugar, porque la propia ley establece dichos márgenes, de 16 a 25 años, sin remisión alguna a su disponibilidad por la negociación colectiva. En segundo lugar, porque afecta a la capacidad para contratar, cuestión que, se acepta pacíficamente, es de riguroso orden público y sólo disponible por quien puede ejercer los derechos y asumir las obligaciones derivadas del reconocimiento legal de la capacidad. Por esta razón, precisamente, estas mismas cláusulas serían lícitas en convenio de empresa o de ámbito inferior, por cuanto, parte en el mismo, es el propio empresario quien puede limitar el ejercicio de estos derechos en uso, precisamente, de su capacidad contractual. Pero esta última no es doctrina segura, porque está claro que en la materia, se insiste, el TRET no hace remisión alguna a su disponibilidad por la negociación colectiva. De todos modos, conscientes quizá los negociadores de los obstáculos que plantea esta reducción, la limitación a que acabo de referirme sólo de modo excepcional aparece en los convenios colectivos.

Cosa distinta y lícita es, como se hace en algún convenio, establecer la edad de 25 años como tope temporal máximo en que un trabajador puede estar contratado bajo esta modalidad. Se trata, realmente, de una limitación de la temporalidad del contrato, no prevista por la ley pero que tampoco contraría preceptos de inexcusable observancia. Y, claro es, algunos convenios regulan las consecuencias de la extinción del contrato de aprendizaje; hay compromisos para su conversión en trabajadores fijos y/o sobre la categoría profesional atribuible

⁸ Convenio para las Industrias de Pastas Alimenticias, cit. art. 12.

⁹ Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Barcelona («B.O.P.» 9-10-1995), art. 30.4.

después del aprendizaje. Otra singularidad por lo excepcional es que los conocimientos adquiridos por el aprendiz se evalúan por una comisión paritaria de empresa¹⁰. Los términos convencionales, especialmente los últimamente citados, reflejan hasta qué punto el contrato de aprendizaje juega —y es considerado— como un contrato de inserción profesional más que cualquier otra cosa. De todos modos, la negociación colectiva ha desempeñado un papel menor en la disciplina de esta modalidad contractual. Podría, sin embargo, ser mucho más relevante, sobre todo en la configuración del aprendizaje por oficios y especialidades. Pero la formación, con ser importante, no es lo que atrae principalmente en la contratación de aprendices. Y como quiera que las posiciones de empresarios y organizaciones sindicales en este punto son tan diametralmente encontradas, es lógico que las partes, por interés o por impotencia, según la parte de que se trate, se atengan a la regulación legal.

IV. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La única remisión a la negociación colectiva que se efectúa en la regulación legal del contrato a tiempo parcial es la del orden de llamada de los trabajadores fijos discontinuos (art. 12.2 TRET). Orden de llamada que, efectivamente, se regula con detalle en los convenios de los sectores afectados (v. g., Hostelería); detalle, se entiende, que sigue el criterio del R.D. 2104/1984, antigüedad en cada categoría y especialidad, más los añadidos de las formalidades para que quede constancia de la llamada y, en su caso, de su aceptación o rechazo.

En realidad, el contrato a tiempo parcial no puede considerarse como una modalidad contractual semejante a las anteriores. Más bien se trata de un contrato común con reducción de tiempo de trabajo, de la que se regulan algunas consecuencias. Si la reducción es drástica, admite una mayor asimilación a lo que podría conceptuarse como modalidad, y esto es lo que su-

¹⁰ Convenio Colectivo para las Empresas de Perfumería y Afines, cit. art. 12.5.

cede con los contratos por tiempo inferior a 12 horas a la semana ó 48 al mes (art. 12.3 TRET). Pero mientras no se dé esta circunstancia estamos prácticamente ante un contrato común, y ello justifica que en la negociación colectiva no se le preste especial atención. De ahí que haya pocos convenios que dediquen cláusulas al trabajo a tiempo parcial.

Conviene aquí señalar una paradoja. El reparto del empleo es una de las cuestiones más palpitantes en el debate sociolaboral actual y parece que los contratos a tiempo parcial serían instrumento idóneo a estos efectos. Sin embargo, las cláusulas de los convenios evidencian un abierto recelo a esta modalidad de contratación. La experiencia enseña que los trabajadores a tiempo parcial son menos proclives a la actividad sindical que los trabajadores a tiempo completo.

Ejemplos de estos recelos, la prohibición de contratar por tiempo parcial en jornada inferior a 12 horas semanales ó 48 mensuales, salvo pluriempleo¹¹; la limitación de los porcentajes de la plantilla contratados bajo esta modalidad¹²; la limitación misma de lo que se considera trabajo a tiempo parcial, v. g., sólo cuando se reduzcan en un 50% tiempo de trabajo y salarios¹³, o, en línea con lo primeramente citado, señalar como límite mínimo de contratación a tiempo parcial 15 horas semanales y 60 mensuales¹⁴. Finalmente, la prohibición de realizar horas extraordinarias¹⁵. Prohibición que también se justifica, en este caso, por ese propósito de repartir el empleo y en la medida en que el contratado a tiempo parcial resulte ser un recurso con alto rendimiento en la sustitución de contrataciones mediante la prolongación de su jornada.

¹¹ Convenio para los centros de educación universitaria e investigación, art. 21; Transportes de Mercancías de Barcelona (Acta de acuerdo fechada en 14-5-1996).

¹² Convenio Colectivo Estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo («B.O.E.» 20-12-1995), art. 15.

¹³ Convenio Colectivo Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos («B.O.E.» 20-7-1995), art. 19.

¹⁴ Convenio Colectivo Nacional de Pastas, Papel y Cartón para 1995 («B.O.E.» 3 agosto 1995), art. 22.

¹⁵ Convenio Colectivo Estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, cit. art. 15. Convenio Colectivo de ámbito nacional para el ciclo de comercio de papel y artes gráficas, cit. art. 14.

Es evidente, también, que se considera el contrato a tiempo parcial como un mal menor, dada la escasez de empleo existente; de ahí las preferencias establecidas en convenio colectivo para estos trabajadores y a efectos de ocupar vacantes en puestos de trabajo a tiempo completo¹⁶. Pero por lo demás, como ya he dicho, no se presta mayor relevancia a la modalidad. Salvo en algún convenio colectivo, como el que se aplica al organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, por la importancia cuantitativa del personal fijo discontinuo, dada la peculiaridad de las explotaciones empresariales; el convenio dedica a estos trabajadores un detallado anexo¹⁷.

V. CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

La regulación legal del contrato de trabajo a domicilio nada prevé sobre la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de esta modalidad contractual (art. 13 TRET). Naturalmente, nada impide tampoco negociar estas condiciones. Ocurre que la imagen que todavía se tiene sobre este contrato es la propia de las actividades industriales de primera hora (industria textil; posteriormente, industrias del calzado y otras). El trabajo a domicilio ha adquirido, sin embargo, un nuevo desarrollo con la evolución de la informática, sobre todo en los servicios, ya constituyan éstos el objeto de la actividad empresarial, ya en los que necesariamente ha de añadir cualquier actividad productiva. Ahora bien, la descentralización que conlleva la realización del trabajo a domicilio o bien no altera la naturaleza de la relación contractual de los afectados, de modo que su situación se asimila plenamente a quienes efectúan su trabajo con presencia en el centro de trabajo, o bien, lo que es más habitual, no se considera que la prestación de estos servicios constituya relación laboral. Está todavía muy arraigada la idea de que sólo hay relación laboral cuando la prestación de servicios requiere la presencia en el centro de trabajo, aunque sea por muy poco tiempo, pero de manera continuada.

¹⁶ Convenio Colectivo Sectorial de Grandes Almacenes («B.O.E.» 27-7-1995), art. 11; Convenio Colectivo de Ambito Nacional para el ciclo de Comercio de Papel y Artes gráficas, cit. art. 14.

¹⁷ Convenio Colectivo Nacional del Ente («B.O.E.» 15-6-1994).

El tratamiento del «teletrabajo» no se ha introducido en la negociación colectiva en nuestro país. Son muy pocos los convenios colectivos que regulan condiciones de trabajo en esta modalidad contractual; y convenios colectivos aplicables a los sectores «tradicionales» a los que me he referido. Siempre, claro es, con la desconfianza que merece la subcontratación de actividades para los sindicatos; aunque la contratación de trabajo a domicilio no sea, precisamente, un supuesto de subcontratación. Así, por ejemplo, se obliga a recurrir a esta modalidad sólo si previamente están cubiertas las plantillas de trabajadores con presencia en la empresa y dando cuenta de cada contratación a los representantes legales¹⁸, o se establecen compensaciones económicas adicionales para los trabajadores contratados bajo esta modalidad¹⁹.

VI. EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Llegamos ya a las modalidades temporales de contratación. El contrato por obra o servicio determinado tiene por objeto la realización de una obra o un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa (art. 2 R.D. 2546/1994, de 29 de diciembre). Más correctamente puede decirse que la realización de la obra o servicio puede ser el objeto principal de la actividad empresarial. O que, en cualquier actividad empresarial permanente en el tiempo, pueden realizarse cometidos de duración determinada que, si tienen «sustantividad y autonomía propia» respecto a los que constituyen el objeto del tráfico de la empresa, pueden contratarse bajo esta modalidad. La cuestión está en determinar cuándo uno de estos cometidos, la obra o servicio, reúnen estas notas de sustantividad y autonomía propias respecto a la actividad normal.

¹⁸ Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares («B.O.E.» 25-1-1995).

¹⁹ Convenio Colectivo de la Industria del Calzado («B.O.E.» 11-10-1995), art. 18.

Siempre hay una característica que identifica este tipo de servicios, a saber, que por su propia naturaleza su duración es limitada, aunque no se sepa con exactitud cuándo terminarán; si bien este último rasgo no es determinante, puesto que puede haber obra o servicio con esa sustantividad y autonomía a que se refiere la ley y cuya duración está ya de antemano establecida. Claro es que la jurisprudencia ha abordado, una y otra vez, la definición de los rasgos esenciales de lo que se entiende por obra o servicio determinados. Pero de modo casuístico, y no podía ser de otra manera. La solución ideal para despejar las incertidumbres que se plantean en las muchas situaciones liminares que se producen es que se defina, en la medida de lo posible, lo que se puede considerar obra o servicio determinado, por lo menos típico, en cada sector profesional.

Ahora bien, es esta tarea excesiva para el legislador, incluso para el ejercicio de la potestad reglamentaria. Y propia de la negociación colectiva. No es de extrañar, por ello, que la reforma de 1994 introdujese una variación en la regulación estatutaria de este contrato. Los convenios colectivos (cualquiera que sea su ámbito) podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza (art. 15.1.b TRET). Esta variación fue presentada, por cierto, como un elemento más del carácter flexibilizador de la reforma.

La cuestión que este precepto planteó, desde el primer momento, fue el alcance de la disponibilidad que se atribuía a los negociadores. La ley se refería a «identificar» la obra o servicio, lo que supone que lo identificado reúne sustancialmente las características exigidas por la ley, o, en otros términos, que el convenio colectivo no puede determinar discrecionalmente lo que es obra o servicio y puede contratarse bajo esta modalidad, reúna o no la característica de tener sustantividad y autonomía propia. Tal interpretación, que se ajusta a las exigencias de la lógica, podía a su vez cuestionarse en la medida en que el art. 2.1 del R.D. 2547/1994 establecía lapidariamente que cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas que pueden cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el mismo a efectos de su utilización.

Este último mandato, en su redactado literal y sin más, parece dar por válidas las identificaciones que se hayan obrado en los convenios colectivos, reúna o no lo identificado las características legalmente exigidas, sustantividad y autonomía propias (el uso de este último término es, por cierto, incorrectísimo). La verdad es que los negociadores hacen poco uso de esa facultad de identificar que les otorga la ley; y que, en consecuencia, son pocos los convenios en que se establece la identificación. Claro es que hay un sector en que la regulación se produce por extenso, el de la construcción; pero en los demás, y salvo las excepciones a que me voy a referir de inmediato, no se establecen estas identificaciones. Quizá porque las partes prefieren manejarse con las ambigüedades legales; quizá porque muchas obras y servicios se presentan inopinadamente y, por lo tanto, su identificación no es planificable; o quizás, finalmente y por lo que se ve en la experiencia profesional, porque bajo esta modalidad contractual se cubre parcialmente el vacío dejado por la supresión del contrato de fomento del empleo (R.D. 1989/1984); irregularmente, pero se cubre. Y esta irregularidad sería mucho más acusada si hubiese identificación de los trabajos que pueden cubrirse bajo esta modalidad en convenio colectivo.

Por otro lado, la ambigüedad señalada repercute en la regulación de la modalidad contractual en los pocos convenios colectivos que hacen uso de la facultad que les otorga la ley. El reciente Convenio Colectivo de Grandes Almacenes de 1995 identifica este tipo de trabajos (en general, campañas específicas, promociones y similares) y a continuación establece que a través de esta modalidad contractual, y en un solo contrato, podrá emplearse a un trabajador para la realización «de una de las tareas... descritas», es decir, de una o más campañas o promociones, con una duración no superior al año, ampliable excepcionalmente hasta tres años. Por definición, un contrato en estas condiciones no es un contrato por obra o servicio determinado, y más cuando se limita de modo tan detallado en el tiempo. El observador atento oirá aquí los ecos del desaparecido contrato de fomento del empleo.

Otro de los sectores cuya actividad propicia estas identificaciones es el de la enseñanza. Sin embargo, sólo uno de los convenios del ramo, el Convenio para los Centros de Educa-

ción Universitaria e Investigación, de junio de 1995, identifica las tareas que pueden cubrirse con esta modalidad contractual, y además correctamente. Lo que no obsta a que buena parte de los centros de enseñanza privados, al menos en Cataluña, contraten bajo esta modalidad la impartición de las asignaturas de enseñanza obligatoria correspondiente a los cursos ordinarios, práctica que es, eminentemente, ilícita.

Digamos finalmente que, junto a la identificación de lo que hemos tratado hasta ahora, pueden establecerse condiciones complementarias referidas a esta modalidad, como tal, en los convenios colectivos. No es frecuente, pero algunos convenios establecen indemnizaciones por fin de contrato si éste ha superado determinada duración.

VII. CONTRATOS EVENTUALES

El art. 15.1.b del TRET establece la duración de estos contratos: seis meses, como máximo, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que justifican la contratación. Ahora bien, por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de las circunstancias que ocasionan la contratación. Obsérvese que la modificación sólo es posible en convenios sectoriales, condición esta que ha sido objeto de crítica por evidenciar el temor del legislador a los posibles abusos que una supuesta posición preminente del empresario en los convenios de empresa pudiese producir; que, por otro lado, en el tenor literal estricto de la ley, puede modificarse la duración máxima del contrato o, *no y*, el período dentro del cual se pueden producir, por lo que no cabe la modificación de ambos extremos a la vez; previsión legal razonable porque la posibilidad de modificar conjuntamente duración y período de referencia podía dar lugar a un uso desviado de esta modalidad contractual, que es lo que ha sucedido. Y, finalmente, que a diferencia de lo que se establecía en la legislación precedente, duración y período se computan a partir del momento en que se produce la causa que justifica la contratación. Bastantes convenios ignoran esta modificación y siguen consi-

derando que el período ha de computarse desde el inicio de la prestación laboral.

Desde luego, los negociadores han explotado abundantemente la facultad que les concede la ley. Cualquier profesional que trate estas materias sabe, por experiencia, que esta modalidad contractual suple las carencias provocadas por la desaparición del contrato de fomento del empleo tal como fue configurado por el R.D. 1989/1984, con mayor intensidad que el contrato por obra o servicio determinado; por lo que son legión los contratos de trabajadores eventuales irregularmente concluidos. Las irregularidades se pueden paliar relativamente con el alargamiento de los períodos. La recepción de este alargamiento no ha contado con la oposición de los sindicatos por dos razones, a mi juicio: en primer lugar, porque son conscientes que, de otra manera, el número de personas empleadas sería mucho menor; en segundo lugar, porque siempre puede usarse una presión más fuerte para convertir a los afectados en fijos después de una larga permanencia en la eventualidad, sobre todo en las grandes empresas.

Tales, vamos a decir, complicidades han provocado que en la generalidad de los convenios colectivos se amplíen los períodos, de duración del contrato y de referencia, y ambos a la vez, contra lo que establece literalmente la ley. Los módulos más normalmente utilizados son los 9 meses de duración dentro de un período de 12 meses; 12 meses dentro de 18 meses y 18 meses dentro de 24 meses. Pero, en este punto, se ha llegado a fijaciones tan alejadas del espíritu de la ley como estrambóticas: 11 meses dentro de 12 meses²⁰ o, al límite, 360 días dentro de un período de 365 días²¹. Tales duraciones hacen prever un uso incorrecto de la eventualidad, bien porque se trate de trabajos permanentes, bien porque se trate de trabajos fijos de carácter discontinuo. Algún convenio hay que regula como eventual una modalidad que es fiel reproducción del extinguido CEE, v. g., el convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona: así, dice (art. 22.b) que excepcionalmente se podrá efectuar un contrato eventual

²⁰ Acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, etc., cit. art. 9.

²¹ Convenio Colectivo Estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, art. 15.A.

por circunstancias de la producción, por una duración inicial de 12 meses, prorrogables hasta 36 meses en el período de 3 años; las prórrogas tendrán una duración mínima de 6 meses; al finalizar la indemnización de día por mes trabajado (?), salvo que al finalizar se pasase a la contratación indefinida.

Ahora bien, dado el asentimiento de las partes y la laxitud de la ley, no ha habido impugnaciones de estas cláusulas convencionales por las autoridades administrativas competentes, pese al evidente abuso con el que se ha obrado la facultad de modificar los períodos legalmente establecidos. Hablo de laxitud porque el único límite que indirectamente pone el legislador a la mencionada facultad es que la fijación de la duración de la eventualidad por convenio se atenga al carácter estacional de la actividad en que se ha de producir la contratación. Lo cual puede inducir a considerar que tan válido es en estos casos la contratación por tiempo parcial como la contratación de eventuales. De todas formas, se trata de una limitación que se presta a interpretaciones distintas y, por lo tanto, da cobijo fundado a planteamientos dispares. El otro requisito, la disyuntiva a alargar la duración del contrato o el período de referencia, por su certidumbre legal, sí podía haber sido más rigurosamente fiscalizado por las administraciones laborales. Se verá, en todo caso, que dicen los jueces si se plantean conflictos individuales sobre la excesiva prolongación convencional de la duración de los contratos eventuales.

Pueden regularse otros extremos que los de la duración y el período de referencia, aunque el TRET se refiere exclusivamente a éstos. De hecho, así se ha efectuado; hay convenios colectivos que incrementan la remuneración de los eventuales por esta circunstancia²² (práctica anterior a la reforma y que, sí a la inversa, causa una discriminación censurada múltiples veces por los Tribunales Laborales); otros que fijan una indemnización por fin de contrato²³; algunos hay que limitan a un por-

²² Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria de la Madera de la provincia de Barcelona, cit. art. 20.

²³ Convenio Colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo, art. 15.b; Convenio para la Industria del Calzado, cit. art. 15.3; Convenio Colectivo para la Industria de la Construcción y Obras públicas de la Provincia de Barcelona, cit.; Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de Barcelona, cit. art. 20.

centaje de la plantilla el número máximo de eventuales contratables por las empresas²⁴; finalmente, y de modo excepcional, un convenio²⁵ fija las actividades en que pueden contratarse trabajadores eventuales, práctica ésta recomendable, de la misma manera y por las mismas razones que la ley permite la fijación de las obras o servicios determinados susceptibles de contratación bajo la modalidad correspondiente.

Hay que insistir en que el análisis de las cláusulas convencionales trasluce la desviación que en estos momentos afecta al uso de esta modalidad contractual. Porque es claro que su tratamiento es el propio de un cuasi fomento del empleo del tipo ya desaparecido. Tal realidad obligaría, entiendo, a reflexionar sobre la oportunidad del actual sistema de contratación; pero tal reflexión excede, con mucho, el marco de esta ponencia.

VIII. OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES

La regulación legal de las restantes modalidades contractuales no hace llamada alguna a la negociación colectiva. Lo cual no significa que no se puedan establecer condiciones adicionales a las establecidas por la ley en convenio colectivo, respecto a estas modalidades. De hecho, la regulación convencional es mínima. Respecto al contrato de interinaje, algunos convenios establecen una indemnización por fin del contrato o formalidades de la extinción al reincorporarse el trabajador sustituido. El silencio de los convenios respecto al contrato de lanzamiento de nueva actividad es total. Como excepción, el convenio para los Centros de Educación Universitaria e Investigación establece que debe entenderse por nueva línea de producción o nuevo producto, en ingeniosa adaptación a la naturaleza de la actividad regulada²⁶. Identificación esta loable porque es claro que, en tal materia, la ley causa las mismas in-

²⁴ Convenio Colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo, cit. art. 15.B.

²⁵ Convenio Colectivo para los centros de educación universitaria e investigación, cit. art. 17.

²⁶ Implantación de un nuevo plan de estudios, nueva titulación o nuevos servicios.

certidumbres que respecto a la identificación de lo que ha de entenderse por obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia. Quizá en este punto, sector por sector o empresa por empresa, fuese más fácil configurar y concretar el concepto legal en convenio colectivo.

IX. LA CREACION DE MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Queda una última cuestión en este apretado repaso: la posibilidad de que por convenio colectivo se establezcan modalidades contractuales distintas a las establecidas por la ley, o leyes, porque se pueden establecer nuevas modalidades distintas, aunque sea de modo indirecto, por otras leyes que el TRET, como ha sucedido con la Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal. No creo que tal posibilidad exista. La determinación de los elementos que definen el contrato de trabajo es cuestión de riguroso orden público o de derecho necesario absoluto; la jurisprudencia de nuestros tribunales lo reitera cada vez que ha de calificar una relación contractual cuya naturaleza se debate en juicio. Si ello es así, la determinación, a su vez, de los elementos que estructuran las distintas modalidades contractuales participa de la misma condición. Aquí el orden público —no lo que pudiera conceptuarse como derecho necesario absoluto— excluye que mediante negociación colectiva se determinen los elementos de una modalidad contractual no prevista por la misma ley. El TRET, por su parte, no expresa en modo alguno la posibilidad que se examina; antes bien, de la descripción de la relación de trabajo y sus modalidades contractuales se deduce que el legislador excluye toda posibilidad de que por convenio colectivo o por pacto individual se establezcan modalidades adicionales a las contempladas en la ley.

Tampoco se ha intentado tal creación, salvo excepciones contadas. El último Convenio General de Industrias Químicas de 1995 crea un contrato de obra o servicio determinado que se conceptúa como distinto del regulado en el art. 15.1.a del TRET; aunque no se ve la causa de tal diferenciación, puesto

que su objeto es cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, relacionados directa o colateralmente con el proceso productivo, limitados en el tiempo y cuya duración puede preverse (art. 13.6 del Convenio). De hecho, objeto idéntico al que puede tener la modalidad contractual regulada en el art. 15.1.a TRET; salvo que aquellas tareas puedan conceptuarse como trabajos eventuales, en cuyo caso lo que se hace es cubrir mediante esta nueva modalidad convencional lo que debe cubrirse necesariamente mediante un contrato de trabajo eventual o la contratación de puestas a disposición con una ETT; hay que sospechar que la nueva modalidad trata de cubrir este último supuesto, ya que su configuración se debe precisamente, según se dice en el Convenio, a evitar la contratación de ETT para cubrir la realización de las tareas mencionadas.

El art. 30 del Convenio de Industrias Cárnicas de enero de 1995 crea una figura, el «aspirante» —distinto del aprendiz— cuya relación contractual, tal como se define en el convenio, no puede incluirse en ninguna de las modalidades conocidas de contratación temporal. Se trata de trabajadores mayores de 16 años y menores de 18 años. Probablemente, de haber conflicto, estos aspirantes se conceptuarán como trabajadores fijos. En fin, salvo las excepciones señaladas, no se detectan en la negociación colectiva innovaciones cuya introducción, por su misma naturaleza, resulte imposible.

X. CONCLUSIONES

La conclusión que impone el análisis de la normativa convencional es, en primer lugar, que la mayor parte de los convenios colectivos no introducen variaciones o, cuanto menos, variaciones significativas en la regulación de las modalidades contractuales. Hay razones, distintas por cada modalidad según ya he apuntado al referirme a las mismas, que justifican tal abstención. En definitiva, se trata de una cuestión en la que hay posiciones muy encontradas entre las partes y en las que la mediación estatal —es decir, la ley—, aparte de necesaria, por la naturaleza de lo regulado, resulta ser a la postre única alternativa.

En segundo lugar, la mayoría de los convenios colectivos explotan muy moderadamente las posibilidades que ofreció la reforma, salvo en lo que se refiere a la determinación de duración y períodos de referencia en la contratación eventual. Tampoco es que la ley ofrezca la posibilidad de revolucionar la estructura de las modalidades contractuales que regula, ni mucho menos. Pero aun dentro de estas limitaciones, las partes son parcas en negociar lo que podrían negociar. En este punto puede decirse, sin temor a equivocación, que la reforma de 1994 no ha logrado que la negociación colectiva establezca determinadas condiciones de las modalidades contractuales reguladas en el TRET, si éste era, realmente, su propósito.

MECANISMOS LEGALES DE DESCUELGUE SALARIAL

FRANCISCO PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL

Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Universidad de las Islas Baleares

SUMARIO

1. LAS CLAUSULAS DE DESCUELQUE SALARIAL EN LA NEGOCIACION COLECTIVA. 1.a) La previsión del descuelgue como obligación legal. 1.b) Las «condiciones y procedimientos» para el descuelgue. a) El posible daño a la estabilidad económica de la empresa. b) La solicitud de descuelgue. c) La determinación de las nuevas condiciones salariales. d) El contenido del descuelgue: el «régimen salarial» convenido. e) El acto o pacto de descuelgue: eficacia. f) Valoración crítica.—2. EL PROCEDIMIENTO DE DESCUELQUE SUBSIDIARIO.

1. En orden a facilitar la adaptación de la regulación general de las condiciones de trabajo a la singularidad de la empresa, el Estatuto de los Trabajadores, en su versión del año 94, ha introducido sendas previsiones de mecanismos derogatorios que consienten la derogación a nivel de empresa, de algunas condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo estatutario. El primero de estos mecanismos se contempla en el nuevo art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, precepto que permite la modificación a nivel de empresa y mediante pacto entre el empresario y los representantes de los trabajadores de las condiciones que, referidas a horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y rendimiento, se contengan en convenio estatutario. El segundo aparece en los arts. 82.3 y 85.2.c), que articulan un complejo mecanismo jurídico cuya finalidad última es posibilitar el descuelgue a nivel de empresa del régimen salarial pactado a nivel supraempresarial. Ambos instrumentos presentan grandes similitudes morfológicas¹ y responden a un planteamiento de política del derecho común: el de fomentar, de una parte, desde la ley, la adaptabilidad de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo a la situación y necesidades de la empresa, y garantizar, de otra, que sea la propia autonomía colectiva la que se corrija a sí misma, esto es, encomendar la tarea a nuevas manifestaciones de autonomía colectiva.

El propósito de este apartado es el análisis del segundo de los instrumentos aludidos: los mecanismos derogatorios del ré-

¹ T. SALA FRANCO, C. ALFONSO MELLADO y A. PEDRAJAS MORENO ven, sin embargo, más diferencias que similitudes entre ambos supuestos (cfr. *Los acuerdos o pactos de empresa*, Valencia, 1996, pp. 39 y ss.).

gimen salarial previsto en convenio colectivo supraempresarial. Un mecanismo que la ley configura, como se apuntaba más arriba, de manera particularmente compleja y en dos tiempos. El primer tiempo viene dado por la obligación de que todo convenio colectivo supraempresarial contenga una «cláusula de descuelgue», es decir, que regule «las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación» (art. 82.3 ET). El segundo por el acogimiento a la cláusula de descuelgue y la determinación de las nuevas condiciones salariales, que se producirá conforme a lo que el convenio supraempresarial establezca (art. 82.3 ET). La derogación del régimen salarial se producirá, en puridad, en este segundo momento, por ser entonces cuando se sustituye el régimen generalmente previsto por el nuevo previsto o pactado; mas la interrelación que, en su parquedad, la ley establece entre ambos momentos es estrechísima. La amplia remisión que ésta, en efecto, hace al convenio colectivo supraempresarial para determinar «las condiciones y procedimientos» del descuelgue permite concluir que las posibilidades que éste tiene de ahorrar la fijación de las nuevas condiciones salariales son amplísimas y que, por lo tanto, los pactos derogatorios lo son en las «condiciones» y conforme a los «procedimientos» establecidos en el convenio supraempresarial de referencia. Se impone, por tanto, un análisis detallado del mecanismo legal, en toda su complejidad.

1. LAS CLAUSULAS DE DESCUELGUE SALARIAL EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

1.a) La previsión del descuelgue como obligación legal

2. La obligación de que los convenios colectivos supraempresariales contengan en sus textos cláusulas de descuelgue salarial se contempla en el nuevo art. 82.3 ET, conforme al cual «los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como

consecuencia de tal aplicación». Y se refuerza en el art. 85.2.c), que hace de estas cláusulas parte del contenido mínimo del convenio.

La primera nota que merece destacarse de la nueva obligación legal es su carácter general. El precepto se refiere, en efecto, a los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, sin añadir distingo o excepción alguna. Lo que significa que, en adelante, con independencia de cuál sea su ámbito territorial o funcional, todo convenio supraempresarial estará sujeto a la obligación legal de establecer la cláusula de descuelgue.

Este carácter general de la obligación legal ha merecido el reproche de algún sector doctrinal² que ha visto en su carácter indiscriminado —no se distingue entre sectores ni se presta atención alguna al elemento temporal— un dato criticable. A mi juicio, sin embargo, el alcance general de la obligación constituye un elemento de modernidad en la regulación legal de la estructura de nuestra negociación colectiva. Se trata, en efecto, de un reconocimiento implícito por parte del legislador español de las características que singularizan al mercado y a la demanda postfordistas, a cuyos cambios el legislador quiere asegurar la adaptabilidad del régimen salarial convenido. Obligar a todo convenio supraempresarial a prever el descuelgue salarial no significa desconocer la diversidad del tejido económico-laboral, sino asumir que no hay sectores de actividad ajenos a los cambios del mercado, que no hay, en definitiva, empresas «cuya estabilidad económica no pueda verse dañada». La necesidad de que el convenio supraempresarial establezca «las condiciones y procedimientos» para el descuelgue bastará para adecuar la previsión general a la diversidad de sectores y ramas de actividad y a la dispar evolución económica de éstos.

La obligación legal, obviamente, afecta únicamente a los convenios supraempresariales suscritos conforme al procedimiento previsto en el Título III del Estatuto, sin que a los convenios extraestatutarios les sea exigible. No es de extra-

² BAYLOS GRAU, A., «Cláusulas de descuelgue» en la negociación colectiva», *RL*, 1994, n.º 17/18, p. 327.

ñar, sin embargo, que la obligación legal y la regulación estatutaria ejerzan en este punto la influencia que, a menudo, ha ejercido la negociación estatutaria sobre la extraestatutaria y que proliferen cláusulas de descuelgue extraestatutarias³.

3. Una de las primeras cuestiones que la obligación contenida en el art. 82.3 suscita en el intérprete es la de saber si dicha obligación puede cumplirse cerrando el paso al pacto derogatorio; en otros términos, si el convenio colectivo supraempresarial puede o no, en atención a las circunstancias económicas que se viven en su ámbito, excluir, expresa —mediante cláusula «ad hoc»— o tácitamente —ignorando sin más la obligación legal—, la posibilidad de que en el mismo se produzca el descuelgue de su régimen salarial. Un sector de la doctrina ha defendido esta posibilidad argumentando, básicamente, que el precepto llama a la autonomía colectiva y que la exclusión del descuelgue es una manifestación de autonomía colectiva como cualquier otra⁴. «Se trata de una manifestación del acuerdo conjunto de voluntades colectivas cuya autonomía constituye el eje del sistema de relaciones laborales... (sin que pueda hacerse prevalecer contra dicho acuerdo expreso una prescripción que implanta una excepción a la fuerza vinculante del convenio»⁵. El argumento es mistificador. El precepto no remite sin más a la negociación colectiva; su remisión es una remisión forzosa y vinculada, con una finalidad bien precisa: asegurar la vulnerabilidad «controlada» del régimen salarial contenido en el mismo, «suavizar —si se prefiere— el rigor de su eficacia»⁶. Si el legislador hubiese querido remitir sin más a la negociación colectiva, hubiese dejado el tenor del viejo precepto legal en sus propios términos, de suerte que

³ De hecho el Convenio estatal extraestatutario de empresas de mensajería («B.O.E.» 10-III-95) señala en su D.A. 3.ª que «se estará a lo dispuesto en el tercer párrafo del art. 82.3 ET».

⁴ BAYLOS GRAU, A., «“Cláusulas de descuelgue” en la negociación colectiva», *RL*, 1994, n.º 17/18, p. 330; CASAS BAAMONDE, M. E., «“Descuelgue” salarial, acuerdos de empresa y conflicto de intereses», *RL*, 1995, n.º 4 y 5, p. 1.

⁵ BAYLOS GRAU, A., «“Cláusulas de descuelgue” en la negociación colectiva», *RL*, 1994, n.º 17/18, p. 330.

⁶ CASAS BAAMONDE, M. E., «“Descuelgue” salarial, acuerdos de empresa y conflicto de intereses», *RL*, 1995, n.º 4 y 5, p. 1.

fuese la propia negociación colectiva la que se articulase sin imperativos ni cortapisas a sí misma. Pero el legislador ha pretendido justamente lo contrario⁷ y no ha ahorrado instrumentos para cerciorarse de ver cumplido su propósito. En primer lugar, ha establecido la obligación general, que atañe a todo convenio supraempresarial, de establecer la «cláusula de descuelgue». En segundo lugar, ha hecho de esta cláusula contenido mínimo del convenio. Y en tercer lugar, ha establecido un régimen subsidiario, no transitorio —su ubicación es al respecto muy ilustrativa—, de aplicación cuando el convenio no contenga cláusula de descuelgue alguna. La voluntad legal, por consiguiente, de que los convenios supraempresariales incorporen la cláusula de descuelgue es manifiesta y, en consecuencia, manifiesta sería la ilegalidad de la previsión convencional que vetara o excluyese de forma expresa el descuelgue salarial en el ámbito de aplicación que regule⁸. El silencio de la norma tendría, seguramente, menores consecuencias, pues presumiblemente comportaría la aplicación sin más del régimen subsidiario previsto en el art. 82.3 ET.

Como se apuntaba más arriba, las posibilidades que la amplia remisión legal abre al convenio supraempresarial en orden a ahorrar la práctica del descuelgue son muy amplias. Al establecer «las condiciones y procedimientos» para el descuelgue, las partes negociadoras del convenio supraempresarial pueden restringir drásticamente la práctica del mismo, hasta el punto de hacerse innecesaria la prohibición frontal⁹. Lo que el precepto legal no consiente porque sería claramente *contra legem* es la mera exclusión convencional de la posibilidad de descuelgue.

⁷ El tenor literal de la previsión legal que matiza el inciso primero del art. 82.3 es, al respecto, sumamente expresivo:

«Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa...».

⁸ En el mismo sentido, GARRIDO PÉREZ, E., «Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria», *RL*. n.º 8. 1995, p. 20; SALA FRANCO, T.; ALFONSO MELLADO, C., y PEDRAJAS MORENO, A., *op. cit.*, p. 25.

⁹ OJEDA AVILÉS, A., *Derecho sindical*, Madrid, 1995, p. 736.

1.b) Las «condiciones y procedimientos» para el descuelgue

4. Al margen del necesario cumplimiento de la obligación general de establecer la «cláusula de descuelgue», la libertad que la ley concede al convenio colectivo supraempresarial en orden al establecimiento de las condiciones y procedimientos que deberán observarse para practicar el descuelgue es prácticamente plena. Al convenio, en efecto, corresponderá definir la situación económica que autorizará el desenganche, regular el procedimiento que deberá observarse para practicarlo y prever el modo en el que se fijarán las nuevas condiciones salariales. Esta remisión prácticamente en blanco a la negociación colectiva, para la determinación de estos extremos, hace de enorme interés el análisis de la negociación colectiva habida hasta la fecha, esto es, el estudio del modo en el que la negociación colectiva supraempresarial posterior a la reforma del 94 ha dado cumplimiento a la obligación que sobre ella ha hecho recaer el nuevo art. 82.3 ET¹⁰. Vayamos por partes.

a) *El posible daño a la estabilidad económica de la empresa*

5. La previsión de descuelgue que el art. 82.3 ET impone a los convenios colectivos supraempresariales se refiere exclusivamente «a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de su régimen salarial». La interpretación de lo que por tal se entienda resulta de prioritario interés porque de ello va a depender, en última instancia, el alcance de la operatividad de la cláusula de descuelgue.

Vaya por delante que el tenor de la ley es bastante inexpressivo, hasta el punto de permitir desarrollos múltiples y hasta dispares por parte de la negociación colectiva. Una cosa, con todo, parece clara: el tiempo verbal hipotético utilizado por el

¹⁰ Los convenios colectivos analizados para elaborar este trabajo son los supraempresariales, publicados en el «B.O.E.» desde el 1 de junio de 1994 hasta el 6 de marzo de 1996.

legislador postula en favor de una lectura amplia del precepto que abarque tanto las situaciones de crisis empresarial «en acto» como «en potencia». No es, en efecto, preciso que la aplicación del régimen salarial dañe la estabilidad económica de la empresa, sino que pueda llegar a hacerlo. Las patologías razonablemente previsibles son tan justificadoras de la medida como las ya manifiestas. En favor de esta interpretación juega, asimismo, la interpretación que la ley misma hace sobre las causas («económicas, técnicas, organizativas o productivas»), que justifican el otro supuesto de descuelgue de lo pactado en convenio colectivo, paralelismo que no debiera ser ignorado¹¹.

La laxitud de los términos legales está, sin embargo, permitiendo el que la concreción que la negociación colectiva lleve a cabo de la situación descrita por la ley esté siendo enormemente restrictiva. El conservadurismo inherente a todo lo jurídico se ha puesto, una vez más, de relieve y el odre nuevo ha sido rellenado con el vino conocido, es decir, con vino viejo. Cuando los convenios colectivos negociados con posterioridad a la reforma del 94 se han puesto, en efecto, a concretar la situación económica requerida para hacer uso de la cláusula de descuelgue han echado mano —como no podía ser de otra forma— de la experiencia previa, esto es, de los criterios codificados en el AMI¹², que exigían la cumplida acreditación de una situación de crisis empresarial¹³ para permitir el descuelgue. La gran mayoría de los convenios negociados hasta el momento exigen —reproduciendo literalmente el AMI— la «acreditación, objetiva y fehaciente, de situaciones de déficit o pérdidas mantenidas» en los dos anteriores ejercicios contables y la existencia de previsiones semejantes para el año en curso¹⁴. Es

¹¹ «Se entenderá —dice el art. 41— que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda».

¹² Sobre la previsión de descuelgues en la concertación social, *vid. in extenso* GARRIDO PÉREZ, E., *op. cit.*, p. 30.

¹³ Este criterio interpretativo —todo sea dicho— fue propugnado por la doctrina (*vid.* BAYLOS GRAU, A., *op. cit.*, p. 27; GARRIDO PÉREZ, E., *op. cit.*, p. 26; SALA FRANCO, T.; ALFONSO MELLADO, C., y PEDRAJAS MORENO, A., *op. cit.*, p. 30).

¹⁴ Convenio colectivo de entidades de financiación y arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 9-VI-94); IV Convenio colectivo estatal de centros de

preciso, por consiguiente, con carácter general, acreditar una situación de notoria crisis económica para poder practicar el descuelgue de marras. Algunos convenios extremeños exigen esta exigencia hasta el punto de requerir —algo ciertamente difícil— la demostración de que la aplicación a la empresa del incremento salarial en él previsto pueda provocar «daños irreparables» en su economía¹⁵.

asistencia y educación infantil («B.O.E.» 13-VIII-94); IX Convenio colectivo general de la industria química («B.O.E.» 23-VIII-94); Convenio colectivo del sector de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales («B.O.E.» 26-VIII-94); I Convenio colectivo estatal de enseñanza y formación no reglada («B.O.E.» 5-IX-94); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industria del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivistas de los mismos materiales para 1994 («B.O.E.» 9-IX-94) —que reduce a dos años, uno previo y el año en curso, el período considerado—; Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 13-X-94); IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado («B.O.E.» 17-X-94); Convenio colectivo para las industrias de alimentos compuestos para animales («B.O.E.» 1-XI-94); Acuerdo de prórroga del texto del Convenio colectivo del año 1992 del sector de la industria de granjas avícolas y otros animales, así como su revisión salarial («B.O.E.» 1-II-95); I Convenio colectivo estatal de Colegios Mayores Universitarios («B.O.E.» 2-III-95) —que considera un período de cuatro años—; X Convenio colectivo general de la industria química («B.O.E.» 3-V-95); Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección («B.O.E.» 16-V-95); Revisión salarial del convenio colectivo de ámbito estatal para la industria de granjas avícolas y otros animales («B.O.E.» 9-VI-95); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industria del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivistas de los mismos materiales («B.O.E.» 29-VI-95) —en los mismos términos que el del 94—; I Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales, de artes aplicadas y oficios artísticos («B.O.E.» 5-VII-95); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 3-VIII-95); Convenio colectivo para las industrias de alimentos compuestos para animales («B.O.E.» 17-X-95); Revisión salarial del convenio colectivo del sector de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales («B.O.E.» 9-XII-95); Convenio colectivo de empresas organizadoras del juego del bingo («B.O.E.» 20-XII-95); Convenio colectivo estatal de agencias de viajes («B.O.E.» 1-III-96).

¹⁵ Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 30-VIII-94); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 11-X-94); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 22-VIII-95); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 16-X-95). Esta necesidad de que la aplicación del régimen salarial ponga poco menos que en peligro la subsistencia de la em-

La visión patológica —extremada a veces— del recurso al descuelgue que la negociación colectiva ha hecho suya, por el momento al menos, merece ser criticada. Y no tanto porque ignore la concepción que de dicho instrumento presumiblemente tenía el legislador —los términos de la ley son tan laxos y ambiguos que el desarrollo descrito encaja en los mismos sin mayores problemas— como porque no responde a las exigencias de dinamicidad del nuevo momento económico, porque hace oídos sordos a la necesidad de permitir la adaptación de las normas generales a la coyuntura y necesidades de la empresa. Cerrando el supuesto habilitante —repárese en ello— se está cegando el recurso al descuelgue y privando con ello a las empresas de un instrumento precioso de adaptabilidad a los cambios de la demanda y a las turbulencias del mercado. Exigir para la eventual aplicación del descuelgue que la aplicación del régimen salarial previsto en el convenio ponga en peligro la subsistencia de la empresa, supone restringir su juego a los supuestos en los que éste carezca de toda virtualidad regeneradora. La empresa cuya subsistencia pueda verse amenazada por una eventual subida salarial general seguramente tiene muy poco futuro. Una drástica o considerable reducción del beneficio empresarial puede ser —suele ser— anuncio de una crisis futura y es el momento en el que la empresa debiera disponer de una panoplia surtida de instrumentos —descuelgue incluido— que le permitiera conjurar la situación de peligro. Pues bien, ningún convenio colectivo hasta la fecha, que yo se sepa, valora la disminución del beneficio empresarial como muestra de futura inestabilidad económica.

6. La situación económica que habilita para practicar el descuelgue debe, en principio, acreditarse en la empresa. De empresa habla el precepto y de empresa hablan con carácter general los convenios colectivos. La pertenencia, sin embargo, de la empresa a un grupo puede aconsejar el examen de informaciones suplementarias que permitan valorar la verdadera entidad del daño que de la aplicación del régimen salarial se derivaría para la empresa. La cuestión, en todo caso, debe abordarse en la regulación supraempresarial del descuelgue. Así lo

presa, para legitimar el descuelgue, ha sido doctrinalmente propugnada (*vid.* GARRIDO PÉREZ, E., *op. cit.*, p. 27).

ha hecho ya algún convenio, que, con buen criterio, prevé que «en el caso de que la empresa objeto de inaplicación formara parte de un grupo de empresas... la Comisión Mixta del Convenio analizará que, a raíz de esta conexión, no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la empresa en cuestión, examinando para ello, si fuera necesario, los datos que correspondan»¹⁶. El convenio supraempresarial podrá, asimismo, prever el descuelgue de unidades productivas menores, esto es, de centros de trabajo o unidades productivas autónomas, en la terminología del Estatuto¹⁷.

b) *La solicitud de descuelgue*

7. La remisión en blanco de la ley al convenio supraempresarial en cuanto a la determinación del procedimiento de descuelgue va a permitir —está ya permitiendo— toda una variación tipológica procedimental, cuyo análisis merece particular atención.

El procedimiento se inicia con la formulación del empresario de la petición de descuelgue, que se dirige al órgano designado *ad hoc* por el convenio supraempresarial. La negociación colectiva habida hasta la fecha aborda la cuestión de manera dispar, de suerte que pueden *grosso modo* identificarse los siguientes «tipos» procedimentales:

— Convenios que hacen de la Comisión paritaria el órgano receptor de la petición en la que la dirección de la empresa manifiesta su voluntad de acogerse a la cláusula de descuelgue¹⁸. Según la Comisión en cuestión sea o no la en-

¹⁶ Convenio colectivo para 1994-5 de las empresas y trabajadores de perfumerías y afines («B.O.E.» 11-VIII-94).

¹⁷ En el mismo sentido, BAYLOS GRAU, A., *op. cit.*, p. 329.

¹⁸ Convenio colectivo de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 9-VI-1994); Convenio colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales («B.O.E.» 26-VIII-94); Convenio colectivo estatal de enseñanza y formación no reglada («B.O.E.» 5-IX-94); IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado («B.O.E.» 17-X-94); Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas («B.O.E.» 16-XII-94); I Convenio

cargada de definir el nuevo régimen salarial aplicable, ésta dará traslado de la solicitud de descuelgue y de la documentación que la acompañe a otra instancia¹⁹ o la conservará en su poder²⁰.

— Convenios que prevén el que la solicitud se formule simultáneamente ante la Comisión Paritaria del Convenio y los representantes de los trabajadores en la empresa²¹.

colectivo estatal de Colegios Mayores Universitarios («B.O.E.» 2-III-95); I Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza, de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos («B.O.E.» 5-VII-95); II Convenio colectivo de las empresas de «entrega a domicilio» («B.O.E.» 9-IX-95); Convenio colectivo de jardinería («B.O.E.» 21-XII-95); Convenio colectivo de recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos («B.O.E.» 17-I-96); Convenio colectivo nacional de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 27-II-96).

¹⁹ Convenio colectivo estatal de enseñanza y formación no reglada («B.O.E.» 5-IX-94); IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado («B.O.E.» 17-X-94); I Convenio colectivo estatal de Colegios Mayores Universitarios («B.O.E.» 2-III-95); I Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza, de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos («B.O.E.» 5-VII-95).

²⁰ Convenio colectivo de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 9-VI-1994); Convenio colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales («B.O.E.» 26-VIII-94); Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas («B.O.E.» 17-X-94); Convenio colectivo de las empresas de «entrega a domicilio» («B.O.E.» 9-IX-95); Convenio colectivo de jardinería («B.O.E.» 21-XII-95); Convenio colectivo de recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos («B.O.E.» 17-I-96); Convenio colectivo nacional de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 27-II-96).

²¹ Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio («B.O.E.» 20-VII-94); Convenio colectivo de las empresas y trabajadores de perfumerías y afines («B.O.E.» 11-VIII-94); IV Convenio colectivo estatal de centros de asistencia y educación infantil («B.O.E.» 13-VIII-94); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 30-VIII-94); Convenio colectivo estatal de elaboradores de pizzas y productos para su venta a domicilio («B.O.E.» 12-VIII-95); Convenio colectivo de la industria metalgráfica y la fabricación de envases metálicos («B.O.E.» 30-VIII-95); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 16-X-95); Convenio colectivo de estaciones de servicio («B.O.E.» 2-IX-95); Convenio colectivo estatal de empresas organizadoras del juego del bingo («B.O.E.» 20-XII-95).

— Convenios que obvian cualquier intervención inicial de la Comisión Paritaria y prevén la remisión de la comunicación directamente a los representantes de los trabajadores en la empresa²², entendiéndose por tales tanto los representantes unitarios como la representación sindical. Algunos convenios previenen para el supuesto de que no existan representantes de los trabajadores en la empresa, la formulación de la solicitud ante su Comisión Paritaria²³.

— Convenios, en fin, que regulan de forma pormenorizada el descuelgue —incluidas nuevas condiciones salariales— y prevén el acogimiento automático²⁴. Se trata hoy por hoy de una regulación del todo singular, mas, dado el grado de centralización detectable en la negociación colectiva, no es deseable que llegue a cundir el ejemplo.

8. Cualquiera que sea el órgano receptor de la petición, los convenios supraempresariales vienen estableciendo un plazo máximo, a contar normalmente desde su publicación en el «B.O.E.», para que la dirección de la empresa que pretenda acogerse al descuelgue manifieste su voluntad de hacerlo. Plazo cuya duración normalmente oscila entre quince²⁵ y treinta días naturales²⁶. Se trata, en consecuencia, de un plazo breve

²² IX Convenio colectivo general de la industria química («B.O.E.» 23-VIII-94); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 9-IX-94); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 11-X-94); Convenio colectivo de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 13-X-94); X Convenio general de la industria química («B.O.E.» 3-V-95); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 29-VI-95); Convenio colectivo de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 3-VIII-95); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 22-VIII-95).

²³ Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 11-X-94); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 22-VIII-95).

²⁴ I Convenio colectivo de empresas de enseñanza sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos («B.O.E.» 22-XII-95); Convenio colectivo estatal de agencias de viaje («B.O.E.» 1-III-96).

²⁵ *Vid.*, p. ej., IV Convenio colectivo estatal de centros de asistencia y educación infantil («B.O.E.» 13-VIII-94); Convenio colectivo estatal de empresas organizadoras del juego del bingo («B.O.E.» 20-XII-95).

²⁶ *Vid.*, p. ej., Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio («B.O.E.» 20-VII-94); Convenio colectivo de las empresas y trabajadores de

que restringe notoriamente el alcance de la cláusula de descuelgue, pues la inobservancia del mismo ciega toda posibilidad de acogerse a ella. La posibilidad, de otra parte, de que circunstancias sobrevenidas puedan aconsejar con posterioridad el descuelgue salarial topará frontalmente con este plazo perentorio.

9. La necesidad de acreditar la situación de dificultad económica justificadora del descuelgue, la situación de pérdidas sostenidas —como hemos visto—, obliga a la dirección de la empresa solicitante a acompañar su petición de una cumplida documentación *ad hoc*. Los convenios supraempresariales regulan con detalle este extremo y, *mutatis mutandis*, exigen que junto a la solicitud de descuelgue se aporte la siguiente documentación²⁷:

- a) Memoria justificativa de la solicitud, esto es, informe sobre las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud.
- b) Documentación que acredite la causa invocada, entre la que necesariamente deberá figurar la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de

perfumerías y afines («B.O.E.» 11-VIII-94); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 30-VIII-94); Convenio colectivo nacional del ciclo de papel y artes gráficas («B.O.E.» 16-XII-94); Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección («B.O.E.» 16-V-95); Convenio colectivo estatal de elaboradores de pizzas y productos para su venta a domicilio («B.O.E.» 12-VIII-95).

²⁷ Convenio colectivo estatal de estaciones de servicios («B.O.E.» 20-VII-94); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 30-VIII-94); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 9-IX-94); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 11-X-94); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 29-VI-95); Convenio colectivo del calzado («B.O.E.» 22-VIII-95); Convenio colectivo de estaciones de servicio («B.O.E.» 2-IX-95); II Convenio colectivo de las empresas de «entrega a domicilio» («B.O.E.» 9-IX-95); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 16-X-95).

Hacienda, Registro Mercantil, etc.), referida a los últimos ejercicios. Algunos convenios prevén la aportación de informes de auditores o censores de cuentas²⁸, previsión que a menudo se excluye para las empresas de menos de veinticinco trabajadores²⁹.

- c) Propuesta salarial alternativa, así como las previsiones y medidas de carácter general previstas para solucionar la situación, lo que algunos convenios denominan «plan de futuro».

La discreción en el manejo de esta información se garantiza normalmente mediante el establecimiento de un deber de sigilo *ad hoc*, que se hace recaer sobre los representantes de los trabajadores³⁰ y sobre los miembros de la Comisión paritaria que hayan tenido acceso a la misma.

²⁸ Convenio colectivo de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 9-VI-94); Convenio colectivo del sector de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales («B.O.E.» 26-VIII-94); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 13-X-94); Acta con el acuerdo de prórroga del texto del Convenio de comercio del sector de la industria de granjas avícolas y otros animales, así como su revisión salarial («B.O.E.» 1-II-95); Revisión salarial del Convenio colectivo estatal para la industria de granjas avícolas y otros animales («B.O.E.» 9-VI-95); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 3-VIII-95); Convenio colectivo estatal de elaboradores de pizzas y productos para su venta a domicilio («B.O.E.» 12-VIII-95); Convenio colectivo de jardinería («B.O.E.» 21-XII-95); Convenio colectivo nacional de entidades de financiación y de arrendamiento financiero («B.O.E.» 27-II-96).

²⁹ Convenio colectivo de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 9-VI-94); Convenio colectivo del sector de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales («B.O.E.» 26-VIII-94); Acta con el acuerdo de prórroga del texto del Convenio de comercio del sector de la industria de granjas avícolas y otros animales, así como su revisión salarial («B.O.E.» 1-II-95); Convenio colectivo nacional de entidades de financiación y de arrendamiento financiero («B.O.E.» 27-II-96).

³⁰ Acta con el acuerdo de prórroga del texto del convenio colectivo del sector de la industria de granjas avícolas y otros animales, así como su revisión salarial («B.O.E.» 1-II-95); Revisión salarial del convenio colectivo de ámbito estatal para la industria de granjas avícolas y otros animales («B.O.E.» 9-VI-95); Convenio colectivo nacional de entidades de financiación y de arrendamiento financiero («B.O.E.» 27-II-96).

c) *La determinación de las nuevas condiciones salariales*

10. El paso siguiente en el procedimiento es la determinación de las nuevas condiciones salariales, condición *sine qua non* para la inaplicación en la empresa del régimen salarial previsto en el convenio supraempresarial. El acto o pacto de fijación de nuevas condiciones se configura así como un acto o pacto —dependiendo de lo establecido en la negociación colectiva— derogatorio de la regulación salarial supraempresarial³¹.

Una lectura apresurada del art. 82.3 ET, sin duda animada por el procedimiento subsidiario contenido en el inciso final del mismo para los supuestos de ausencia de cláusula de descuelgue, llevó, en su día, a un significado sector doctrinal³² a la conclusión de que la fijación de las nuevas condiciones de trabajo y, por tanto, la posibilidad misma del descuelgue necesariamente debía pasar por el acuerdo de empresa. «Parece claro —llegó a escribirse— que sin acuerdo de empresa el mecanismo de desenganche no funciona. Aunque se den los supuestos de inestabilidad económica, la inaplicación de la materia salarial del convenio colectivo vigente sólo podrá realizarse si al final del proceso hay un acuerdo de carácter colectivo que regula el tema salarial»³³. La verdad es que una lectura detenida del precepto permite concluir que no hay tal cosa. El inciso inicial del mismo³⁴ constituye un precepto autónomo respecto del que le sigue³⁵, que incorpora un régimen subsidiario a aplicar en ca-

³¹ La derogación del régimen salarial supraempresarial pasa necesariamente por la fijación de las nuevas condiciones salariales; ello no obstante, algún convenio colectivo prevé la suspensión cautelar del régimen salarial general en tanto se tramita y resuelve la petición de descuelgue (Cfr. Convenio colectivo de Jardinería, «B.O.E.» 21-XII-95).

³² BAYLOS GRAU, A., *op. cit.*, p. 333.

³³ *Ibidem*.

³⁴ «Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación».

³⁵ «Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, ésta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del convenio. *La determinación de las nuevas condiciones*

so de inobservancia de la obligación de incorporar cláusulas de descuelgue. No deben, por consiguiente, mezclarse planos: La remisión que la ley hace a la negociación colectiva supraempresarial en cuanto a las «condiciones y procedimientos» para el descuelgue es plena. Y, por tanto, el convenio colectivo supraempresarial puede establecer diversos procedimientos de fijación de las nuevas condiciones salariales, entre los que, desde luego, cabe el del acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Así parece haberlo entendido la negociación colectiva, que, en orden a la determinación de las nuevas condiciones salariales practica diversas vías. Una exposición esquemática de la tipología reconocible en la negociación colectiva podría ser la siguiente:

a) La gran mayoría de los convenios colectivos negociados hasta la fecha remiten la fijación del nuevo régimen salarial al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma, debiendo, a mi juicio, entenderse por tales tanto la representación unitaria como la sindical, en los términos del art. 87.1 ET. Para el caso de que tal representación no exista, algunos convenios prevén que el acuerdo se negocie con las Federaciones sindicales firmantes de los mismos en sus respectivos ámbitos territoriales³⁶. Otros garantizan la presencia de éstas —y es un signo más de la tendencia centralizadora generalmente perceptible— en la negociación del acuerdo salarial, junto a los representantes de los trabajadores en la empresa³⁷.

La formalización del proceso negociador del acuerdo varía mucho de unos convenios a otros. Hay convenios que se limitan a prever la notificación del acuerdo alcanzado a la Comisión Paritaria, para que éste adquiera plena eficacia. Otros, por

salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio».

³⁶ Convenio colectivo de las empresas y trabajadores de perfumerías y afines («B.O.E.» 11-VIII-94).

³⁷ Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 13-X-94); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 3-VIII-95).

el contrario, incorporan un pormenorizado procedimiento de cuya observancia depende la validez del descuelgue³⁸. La pauta más común, sin embargo, viene siendo la fijación de un plazo máximo de negociación, cuya duración es de quince³⁹ o treinta días⁴⁰. Finalizado este plazo, las situaciones posibles son dos: que haya o que no haya acuerdo. En el primer caso, normalmente se prevé su remisión, para su plena validez, a la Comisión Paritaria del convenio. En el segundo caso suele preverse el sometimiento de la cuestión a la mediación o arbitraje de la Comisión Paritaria⁴¹. Ciertos convenios contemplan un

³⁸ *Vid.*, p. ej., Convenio colectivo estatal de empresas organizadoras del juego del bingo («B.O.E.» 20-XII-95).

³⁹ Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio («B.O.E.» 20-VII-94); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas, cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 30-VIII-94); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 11-X-94); IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado («B.O.E.» 17-X-94); Convenio colectivo para el sector de las industrias cármicas («B.O.E.» 1-VI-95); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 22-VIII-95); Convenio colectivo de estaciones de servicios («B.O.E.» 2-IX-95); Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 16-X-95).

⁴⁰ Convenio colectivo de las empresas y trabajadores de perfumerías y afines («B.O.E.» 11-VIII-94); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industria del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 9-IX-94); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 13-X-94); X Convenio colectivo general de la industria química («B.O.E.» 3-V-95); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 29-VI-95); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 3-VIII-95).

⁴¹ Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio («B.O.E.» 20-VII-94); Convenio colectivo de las empresas y trabajadores de perfumerías y afines («B.O.E.» 11-VIII-94); IX Convenio colectivo general de la industria química («B.O.E.» 23-X-94); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas, cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 30-VIII-94); Convenio colectivo estatal de enseñanza y formación no reglada («B.O.E.» 5-IX-94); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industria del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 9-IX-94); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 11-X-94); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 13-X-94); IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado («B.O.E.» 17-X-94); X Convenio

eventual posterior arbitraje si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanza el acuerdo⁴².

b) Un importante número de convenios prevén que la fijación de las nuevas condiciones salariales se lleve a efecto por la Comisión Paritaria del convenio supraempresarial⁴³. Comisión que se sujetará en su actuación, específicamente, en cuanto se refiere a la adopción de acuerdos en su seno, a lo prevenido en el convenio colectivo, y, en todo caso, al régimen de mayorías establecido en el art. 89.3 ET. La procedimentalización prevista para estos supuestos en la negociación colectiva es escasa. Los convenios suelen limitarse a establecer un plazo máximo dentro del cual la Comisión debe pronunciarse.

La atribución a la Comisión paritaria de la determinación del nuevo régimen salarial puede plantear algunos problemas, por cuanto rebasa las funciones tradicionales de ésta. Como es

colectivo general de la industria química («B.O.E.» 3-V-95); Convenio colectivo para el sector de las industrias cárnicas («B.O.E.» 1-VI-95); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 29-VI-95); I Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos («B.O.E.» 5-VIII-95); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 3-VIII-95); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 22-VIII-95); Convenio colectivo de estaciones de servicio («B.O.E.» 2-IX-95); Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 16-X-95); Convenio colectivo estatal de empresas organizadoras del juego del bingo («B.O.E.» 20-XII-95).

⁴² Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 16-X-95).

⁴³ Convenio colectivo de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 9-VI-1994); IV Convenio colectivo estatal de centros de asistencia y educación infantil («B.O.E.» 13-VIII-94); Convenio colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales («B.O.E.» 26-VIII-94); Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas («B.O.E.» 16-XII-94); Convenio colectivo estatal de elaboradores de pizzas y productos para su venta a domicilio («B.O.E.» 12-VIII-95); II Convenio colectivo de las empresas de «entrega a domicilio» («B.O.E.» 9-IX-95); Convenio colectivo de jardinería («B.O.E.» 21-XII-95); Convenio colectivo de recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos («B.O.E.» 17-I-96); Convenio colectivo nacional de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 27-II-96).

sabido, la jurisprudencia se manifiesta unánime al rechazar la posibilidad de que la Comisión Paritaria, cuya composición no se extiende a todos los sujetos legitimados para negociar, se arrogue funciones de renegociación del convenio⁴⁴. En palabras del Tribunal Constitucional, «cuando se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas —normas— para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del Convenio, se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se le dé, para la que deben aplicarse las reglas generales de legitimación»⁴⁵. El *quid* de la cuestión, hasta la fecha, ha residido en distinguir aquellas funciones que corresponden a la administración del convenio⁴⁶, perfectamente admisibles de acuerdo con lo previsto en el art. 91 ET, de aquellas otras cuyo ejercicio implica una acción normativa. ¿Dónde encajarían la determinación por la Comisión Paritaria del nuevo régimen salarial? Obviamente, la definición del nuevo régimen salarial supone una aplicación del convenio supraempresarial, pues es en éste dónde se atribuye dicha función a la Comisión Paritaria, pero supone, asimismo, una modificación singular del régimen salarial pactado en el mismo. Estamos ante un acto de aplicación del convenio que provoca su modificación puntual. La legalidad de la atribución a la Comisión Paritaria de la definición del régimen salarial es incuestionable, habida cuenta de la remisión plena que el art. 82.3 hace a la negociación colectiva supraempresarial en orden a la determinación de las condiciones y procedimiento del descuelgue. Por su parte, el carácter singular de la modificación que se lleva a cabo, que deberá siempre producirse dentro de los márgenes previstos en el Estatuto de los Trabajadores, permite despejar cualquier duda sobre la constitucionalidad de la atribución a la Comisión Paritaria de esta singular competencia normativa.

Las nuevas funciones que, como consecuencia de la reforma del art. 82 ET, recaen sobre las Comisiones Paritarias no

⁴⁴ STS 30-V-91 (A. 5.233); STS 27-XI-91 (A. 8.420); STS 10-II-92 (A. 1.140); STS 20-I-93 (A. 145); STS 15-II-94 (A. 10.097).

⁴⁵ STCo 73/1984, de 27-VI, F. J. n.º 3. En el mismo sentido, SSTCo 9/86, 39/186 y 73/84.

⁴⁶ *Vid.* STS 30-V-91 (A. 5.233); STS 25-III-92 (A. 1.874); STS 9-V-94 (A. 4.008); STS 8-XI-94 (A. 8.600).

vienen sino a confirmar la tendencia, en general perceptible en la Ley 11/94, al robustecimiento de éstas⁴⁷ y a contractualizar nuestro sistema de negociación colectiva⁴⁸.

c) Los pocos convenios, en fin, que prevén por sí mismos los nuevos regímenes salariales a aplicar, caso de que las empresas se hallen en las circunstancias en ellos descritas, no establecen órgano decisorio alguno⁴⁹. La decisión, bien mirado, fue adoptada con suficiente detalle en el propio convenio, y las empresas que reúnan los requisitos exigidos pueden, sin más, acogerse al descuelgue previsto, comunicándolo a la Comisión Paritaria del convenio y a los representantes de los trabajadores.

d) *El contenido del descuelgue: el «régimen salarial»
convenido*

11. El descuelgue previsto por el art. 82.3 ET se refiere al «régimen salarial del convenio», expresión amplia que abarca cualesquiera conceptos salariales, incluida la estructura salarial misma. Con la ley en la mano, por consiguiente, el convenio colectivo supraempresarial puede permitir la inaplicación en la empresa económicamente inestable de todo o de parte del régimen retributivo convenido⁵⁰, estableciendo al efecto los límites y garantías que tenga por pertinentes. Supera el legislador, de esta forma, la concepción restrictiva del descuelgue prevista en el AMI y en los pactos sociales que lo sucedieron, cuyas cláusulas eran sólo operativas respecto de los incrementos salariales pactados.

⁴⁷ Cfr. ALEMÁN PÁEZ, F., *Las comisiones paritarias*, Madrid, 1996, pp. 35 y 36.

⁴⁸ En este sentido, CASAS BAAMONDE, M. E., «Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses», *RL*, n.º 5, 1995, p. 8.

⁴⁹ I Convenio colectivo de empresas de enseñanza sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos («B.O.E.» 22-XII-95); Convenio colectivo estatal de agencias de viaje («B.O.E.» 1-III-96).

⁵⁰ OJEDA hace una lectura restrictiva del «régimen salarial», distinguiéndolo del sistema de remuneración, entendiéndolo que el primero se refiere a la aritmética salarial —porcentajes y cuantías— y el segundo a la geometría salarial —modalidad de retribución— (*op. cit.*, p. 762).

Pues bien, ¿cuál ha sido la experiencia de la negociación colectiva hasta la fecha contratada?, ¿ha prevalecido la inercia y se ha reproducido al amparo del nuevo precepto la vieja práctica, o, por el contrario, siguiendo la que parece ser la voluntad del legislador, se exploran las posibilidades que abre el nuevo precepto y su genérica referencia al «régimen salarial»? El examen de la negociación habida permite ofrecer una respuesta clara, por lo demás coherente con la visión general que de la misma se desprende y que vengo subrayando: la gran mayoría de los convenios negociados que incorporan cláusulas de descuelgue hacen de éstas cláusulas de descuelgue de los incrementos salariales pactados⁵¹. Sólo unos cuantos se refieren más ampliamente a «las condiciones salariales» o al «régimen salarial», previendo un «tratamiento salarial diferenciado»⁵².

⁵¹ Convenio colectivo de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 9-VI-1994); Convenio colectivo estatal de Estaciones de Servicio («B.O.E.» 20-VII-94); Convenio colectivo de las empresas y trabajadores de perfumerías y afines («B.O.E.» 11-VIII-94); IV Convenio colectivo estatal de centros de asistencia y educación infantil («B.O.E.» 13-VIII-94); IX Convenio colectivo general de la industria química («B.O.E.» 23-VIII-94); Convenio colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales («B.O.E.» 26-VIII-94); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 30-VIII-94); Convenio colectivo estatal de enseñanza y formación no reglada («B.O.E.» 5-IX-94); Convenio colectivo del calzado («B.O.E.» 11-X-94); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 13-X-94); IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado («B.O.E.» 17-X-94); I Convenio colectivo estatal de Colegios Mayores Universitarios («B.O.E.» 2-III-95); X Convenio colectivo general de la industria química («B.O.E.» 3-V-95); Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección («B.O.E.» 16-V-95); Convenio colectivo sectorial de grandes almacenes («B.O.E.» 27-VII-95); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 3-VIII-95); Convenio colectivo estatal de elaboradores de pizzas y productos para su venta a domicilio («B.O.E.» 12-VIII-95); Convenio colectivo de industrias del calzado («B.O.E.» 22-VIII-95); Convenio colectivo de la industria metalgráfica y la fabricación de envases metálicos («B.O.E.» 30-VIII-95); Convenio colectivo de Estaciones de Servicio («B.O.E.» 2-IX-95); Convenio colectivo para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería; Convenio colectivo nacional de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 27-II-96).

⁵² Convenio colectivo para las industrias de alimentos compuestos para animales («B.O.E.» 1-XI-94); Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas («B.O.E.» 16-XII-94); Convenio colectivo nacional

La pauta general en la negociación colectiva es, en efecto, la previsión de que el descuelgue juegue exclusivamente respecto de los incrementos salariales pactados en el convenio. Es más: la inmensa mayoría de los convenios que esto hacen prevén que el pacto de descuelgue fije incrementos salariales distintos a aplicar en la empresa⁵³. Dicho claramente, sólo un puñado de convenios no cierra el paso, al menos formalmente, a la posibilidad de que la situación económica de la empresa, por lo demás generalmente descrita con el dramatismo visto, pueda exigir el que no se produzcan incrementos salariales⁵⁴.

de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos («B.O.E.» 20-VII-95); Convenio colectivo de empresas «consultoras de planificación, organización de empresas y contables» («B.O.E.» 1-IX-95); II Convenio colectivo de las «empresas de entrega a domicilio» («B.O.E.» 9-IX-95); Convenio colectivo estatal de empresas organizadoras del juego del bingo («B.O.E.» 20-XII-95); Convenio colectivo de jardinería («B.O.E.» 21-XII-95); I Convenio colectivo de empresas de enseñanza sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos («B.O.E.» 22-II-95); Convenio colectivo de recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos («B.O.E.» 17-I-96).

⁵³ *Vid.*, p. ej., Convenio colectivo de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 9-VI-1994); IX Convenio colectivo general de la industria química («B.O.E.» 23-VIII-94); Convenio colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales («B.O.E.» 26-VIII-94); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 13-X-94); IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado («B.O.E.» 17-X-94); I Convenio colectivo estatal de Colegios Mayores Universitarios («B.O.E.» 2-III-95); X Convenio colectivo general de la industria química («B.O.E.» 3-V-95); Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección («B.O.E.» 16-V-95); Convenio colectivo sectorial de grandes almacenes («B.O.E.» 27-VII-95); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 3-VIII-95); Convenio colectivo estatal de elaboradores de pizzas y productos para su venta a domicilio («B.O.E.» 12-VIII-95); Convenio colectivo de industrias del calzado («B.O.E.» 22-VIII-95); Convenio colectivo de la industria metalgráfica y la fabricación de envases metálicos («B.O.E.» 30-VIII-95); Convenio colectivo nacional de entidades de financiación y de arrendamiento financiero (Leasing) («B.O.E.» 27-II-96).

⁵⁴ Convenio colectivo de estaciones de servicio («B.O.E.» 20-VII-94); Convenio colectivo de las empresas y trabajadores de perfumerías y afines («B.O.E.» 11-VIII-94); IV Convenio colectivo estatal de centros de asistencia y educación infantil («B.O.E.» 13-VIII-94); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 30-VIII-94); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 11-X-94); Convenio colectivo de estaciones de servicio («B.O.E.» 2-IX-95); Convenio colectivo para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición para pieles para peletería (16-X-95).

Algunos convenios, como se apuntaba más arriba, contienen una regulación tan pormenorizada del descuelgue que fijan ellos mismos el nuevo régimen retributivo a aplicar. Es el caso de los convenios de empresas organizadoras de empresas del bingo⁵⁵, de industrias extractivas, del vidrio y cerámicas⁵⁶, y de agencias de viajes⁵⁷, que en función de lo prolongado de las pérdidas cuantifican el incremento salarial aplicable. O el de los convenios de ciclo de comercio de papel y artes gráficas⁵⁸, de centros de enseñanza privada del régimen general⁵⁹ o de empresas de enseñanza sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, que prevén, sin más, la congelación de los salarios anteriores⁶⁰. Un sector de la doctrina ha cuestionado la legalidad de esta práctica convencional por entender que, al cerrar la posibilidad de un libre acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, vulneraría lo prevenido en el art. 82.3 ET⁶¹. A mi juicio, esta doctrina hace una lectura errónea del precepto legal, pues no ve en el inciso primero del mismo una remisión prácticamente en blanco al convenio supraempresarial y en el segundo un régimen de aplicación subsidiaria, sino que pretende una lectura unitaria de ambos párrafos y, por eso, concluye en la necesidad, en todo caso, del acuerdo de empresa. La remisión que el art. 82.3 hace al convenio para la determinación de los procedimientos y condiciones del descuelgue es, en mi opinión, tan laxa y genérica que ampara toda la práctica convencional examinada, la que remite en bloque al acuerdo de empresa y la que, sin más, prevé el acogimiento empresarial al régimen de descuelgue establecido. El apriorismo, la presumible inadaptación de la regulación convencional a la

⁵⁵ Convenio colectivo estatal de empresas organizadoras del juego del bingo («B.O.E.» 20-XII-95).

⁵⁶ Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivistas de los mismos materiales («B.O.E.» 9-IX-94).

⁵⁷ Convenio colectivo estatal de agencias de viaje («B.O.E.» 1-III-96).

⁵⁸ Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas («B.O.E.» 16-XII-94).

⁵⁹ Revisión salarial del IV Convenio colectivo de Enseñanza privada del régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado («B.O.E.» 24-III-95).

⁶⁰ I Convenio colectivo de empresas de enseñanza sostenidas total o parcialmente con fondos públicos («B.O.E.» 22-XII-95).

⁶¹ GARRIDO PÉREZ, E., *op. cit.*, p. 38.

diversidad de las situaciones empresariales que se producirán en su ámbito, las consecuencias negativas, en fin, de la «centralización» del descuelgue son críticas políticas fundadas a dirigir a la práctica convencional expuesta, práctica, sin embargo, intachable desde el punto de vista jurídico.

Por lo demás, algunos convenios colectivos expresamente incorporan en sus textos garantías de recuperación de los niveles salariales generales a activar en cuanto pase la situación de necesidad económica por la que atraviesa la empresa⁶².

e) El acto o pacto de descuelgue: eficacia

12. Uno de los problemas jurídicos que el nuevo art. 82.3 suscita y no resuelve es el de la eficacia jurídica de los nuevos regímenes salariales resultantes de la aplicación de los mecanismos de descuelgue. Repárese en que de la diversidad de regulaciones contenida en los convenios colectivos supraempresariales va a derivar toda una varia morfología. Un exposición esquemática de la misma podría ser la siguiente:

— Habrá regímenes salariales diferenciados previstos ya en el convenio supraempresarial, que lógicamente tendrán la eficacia de éste. La empresa no ha hecho en este caso más que acreditar que se encuentra en la situación económica regulada y acogerse al mecanismo de descuelgue diseñado.

— Habrá regímenes que serán fruto de una decisión de la Comisión Paritaria del convenio o del árbitro por ésta designado; la eficacia de los mismos será también, a mi juicio, similar a la del convenio estatutario, esto es, eficacia normativa y general. La novedosa competencia que los convenios supraem-

⁶² Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 9-IX-94); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 13-X-94); Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas («B.O.E.» 16-XII-94); Convenio colectivo nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio de venta al por mayor y exclusivista de los mismos materiales («B.O.E.» 29-VI-95); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón («B.O.E.» 3-VIII-95).

presariales atribuyen a la Comisión Paritaria es, en efecto, de «reglamentación»⁶³, de modificación puntual de su texto; la eficacia jurídica, por tanto, del nuevo acuerdo salarial debe ser similar a la del convenio derogado, es decir, normativa y general. En favor de esta interpretación puede alegarse lo prevenido en el nuevo art. 91 sobre la eficacia jurídica de los acuerdos y laudos alcanzados mediante los procedimientos de solución de conflictos previstos en los convenios colectivos. Cuando quienes hayan adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar un convenio colectivo conforme al ET, los acuerdos y laudos tienen la eficacia del convenio estatutario. En realidad, bien mirado, el caso es similar al del convenio supraempresarial que atribuye a la Comisión Paritaria facultades decisorias por lo que se refiere a la fijación del nuevo régimen salarial. La legitimación para negociar se acreditó al suscribir el convenio supraempresarial, respecto del cual opera el descuelgue.

Soy consciente de que la tesis interpretativa expuesta choca con la jurisprudencia mayoritaria, que niega a los acuerdos de las comisiones paritarias la eficacia normativa⁶⁴. Mas esta jurisprudencia es anterior a la reforma laboral, a la remisión del art. 82.3 ET, y probablemente responde a una concepción en exceso formalista del convenio como norma y de la negociación colectiva como proceso, que la reforma ha querido superar.

— Habrá, en fin, regímenes salariales que se contemplen en acuerdos de empresa, suscritos entre el empresario y los representantes de los trabajadores, por ser éstos los sujetos designados para establecer el nuevo régimen salarial. La eficacia de lo pactado será también aquí normativa y general, por ser fruto del acuerdo mayoritario «de cada una de las dos representaciones», en los términos del art. 89.3 ET.

La vigencia temporal del nuevo régimen salarial será, como máximo, la del convenio colectivo supraempresarial que éste parcialmente deroga. La derogación parcial de una norma no

⁶³ CASAS BAAMONDE, M. E., *op. cit.*, p. 3.

⁶⁴ STS 24-VI-92 (A. 4.669); STS 7-V-92 (A. 3.523); STS 13-XII-92 (A. 1.148); STS 20-XII-94 (A. 4.832).

puede lógicamente prolongarse más allá de la vigencia de ésta. Dado que las nuevas condiciones salariales son fruto de la situación de dificultad económica por la que atraviesa la empresa, lo normal sería, no obstante, que se ligase la duración del descuelgue a la de la situación que lo justifica.

Desde el presupuesto de la eficacia jurídica normativa y general del acto o pacto que incorpora el nuevo régimen salarial, es fácil resolver la cuestión de la posible impugnación judicial de los mismos. Desde luego, digan lo que digan los convenios supraempresariales, que a menudo declaran estos acuerdos «irrecurribles y ejecutivos»⁶⁵, estos actos o pactos, dada su naturaleza de norma convencional de aplicación general sustitutoria del convenio supraempresarial, son recurribles ante el orden jurisdiccional social por el procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos (arts. 161 y ss. LPL). Entre los motivos de impugnación por ilegalidad del acuerdo habría, obviamente, que dar cabida a la ausencia de la causa económica justificadora del descuelgue⁶⁶.

f) Valoración crítica

13. El examen de la negociación colectiva realizado da, creo, cumplida cuenta de las tendencias en ella perceptibles, por lo que al desarrollo del nuevo art. 82.3 se refiere. El *mot d'ordre* que parece haberla inspirado es la «centralización»⁶⁷. Enmendando la plana al legislador, que pretendía hacer del descuelgue un mecanismo de adaptación del convenio supraempresarial a la empresa y de modulación, por tanto, de la propia eficacia del convenio, los convenios supraempresariales se muestran celosos de su propia fuerza vinculante y recelosos del pacto a nivel de empresa. Los datos son, en efecto, contundentes: tanto la regulación de la situación económica justificadora

⁶⁵ Vid., p. ej., Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería («B.O.E.» 30-VIII-94); Convenio colectivo de la industria del calzado («B.O.E.» 11-X-94); Convenio colectivo estatal de elaboradores de pizzas y productos para su venta a domicilio («B.O.E.» 12-VIII-95).

⁶⁶ SALA FRANCO, T.; ALFONSO MELLADO, C., y PEDRAJAS, A., *op. cit.*, p. 31.

⁶⁷ En el mismo sentido se ha pronunciado CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 6.

del descuelgue, como el perentorio plazo para su ejercicio, como el protagonismo otorgado a las comisiones paritarias, como, en fin, la lectura misma de lo que por «régimen salarial» deba entenderse parecen estar pensados para restringir el juego de los descuelgues. La ausencia de regulación convencional *ad hoc*, en la medida en la que posibilita el juego del régimen subsidiario incorporado en el último inciso del art. 82.3 ET, puede significar, paradójicamente y vista la tendencia convencional restrictiva, una ventaja a la hora de practicar el descuelgue, pues su mecanismo (*vid. infra*) es considerablemente más simple e informal que el que comúnmente se viene pactando.

2. EL PROCEDIMIENTO DE DESCUELGUE SUBSIDIARIO

14. Para el supuesto de que el convenio colectivo supraempresarial no contenga cláusula de descuelgue, el art. 82.3 ET prevé en su inciso final un régimen subsidiario. «Si dichos convenios —dice el precepto— no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio».

La primera cuestión interpretativa que el precepto transcribe suscita y que, con carácter previo, cumple solventar es determinar el alcance de su vigencia. Para un sector de la doctrina⁶⁸, habida cuenta de que el art. 85 del Estatuto hace de la cláusula de descuelgue contenido mínimo del convenio, el régimen subsidiario del 82.3 no puede sino tener vigencia transitoria: se trataría así de permitir que los convenios suscritos antes de la entrada en vigor de la reforma, cuya vigencia se

⁶⁸ RIVERO LAMAS, L., «Estructura y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/94 (una aproximación interpretativa)», *DL*, n.º 43, 1994, p. 49.

extienda con posterioridad, puedan acogerse al descuelgue. Así las cosas, los convenios suscritos después de la entrada en vigor de la ley, que no hubieran incorporado las cláusulas de descuelgue, deberían ser impugnados *ex art.* 90.5. Otro sector⁶⁹, por su parte, ve en los arts. 82.3 y 85.2.c) del ET «un mandato reforzado a las partes» respetuoso, sin embargo, de su autonomía, de suerte que la imprevisión convencional de descuelgue debiera interpretarse como un tácito cierre a cualquier posibilidad de practicarlo y no como un supuesto de aplicación del régimen subsidiario.

Los problemas interpretativos derivan, como es obvio, de la contradicción legal que supone, de una parte, considerar el descuelgue parte del contenido mínimo del convenio, lo que, en principio, debiera suponer la nulidad del mismo y, de otra, prever un régimen subsidiario para el supuesto de que el convenio supraempresarial no incorpore la cláusula de descuelgue. Dicho en dos palabras: o el 85.2 es plenamente operativo y, en ese caso, el régimen subsidiario no puede sino tener vigencia transitoria, o la previsión de un régimen subsidiario con carácter general tiene pleno sentido, y entonces el 85.2 sobra, porque la ausencia de la cláusula no tiene consecuencias sobre la validez del convenio. La antinomia probablemente puede salvarse mediante una interpretación teleológica de ambos preceptos. Lo que el legislador ha pretendido, si bien que utilizando técnicas normativas erróneas y a fuer de garantizadoras antitéticas, es asegurar la presencia en la negociación colectiva supraempresarial de mecanismos de descuelgue salarial, propiciar «una más acentuada maleabilidad de las condiciones salariales»⁷⁰. Para ello ha establecido, primero, una obligación general, a la que refuerza haciéndola parte del contenido mínimo del convenio, y luego —quizá no muy seguro de que la ausencia de la cláusula de descuelgue pueda comportar la nulidad del convenio— un régimen subsidiario a aplicar en última instancia. El régimen subsidiario contenido en el art. 82.3, por tanto, debe aplicarse no sólo en el supuesto de convenios suscritos antes de la entrada en vigor del precepto que prolonguen su vigencia —el precepto legal no tiene vigencia transitoria—, sino tam-

⁶⁹ CASAS BAAMONDE, M. E., *op cit.*, p. 4.

⁷⁰ Cfr. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., y PALOMO BALDA, E., «La reforma del régimen de los salarios», *RL*, n.º 17/18, 1994, p. 22.

bién en todos aquellos casos de convenios suscritos, vigente la reforma laboral, que no hayan incorporado en su texto cláusulas de descuelgue. La conclusión alcanzada es —repárese en ello— particularmente relevante para nuestra estructura negociada, porque aproximadamente el cincuenta por ciento de los convenios supraempresariales negociados desde la entrada en vigor de la reforma carecen de cláusula de descuelgue.

15. El procedimiento de descuelgue subsidiario previsto por la ley se caracteriza, de una parte, por su formalización —se distinguen claramente dos momentos para los que se requieren sendos acuerdos formales—, y, de otro, aunque parezca paradójico, por su practicabilidad —si se alcanza el acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores en la empresa, cualquier descuelgue es posible—. La falta de concreción sobre la situación económica que abre paso al descuelgue, la ausencia de plazos perentorios, el papel subsidiario que la ley asigna a la Comisión Paritaria, la amplitud del término «régimen salarial» van a facilitar el juego de este descuelgue subsidiario, hasta el punto prácticamente de permitir disponer a nivel de empresa del régimen salarial previsto en el convenio.

El precepto distingue claramente dos secuencias, y en cada una de ellas, para el caso de que el acuerdo de empresa no se logre, reenvía la cuestión al nivel supraempresarial, concretamente a la Comisión Paritaria del convenio:

1.º) En la primera secuencia se aborda la cuestión del descuelgue, es decir, de la inaplicación, dada la situación económica de la empresa, del régimen salarial previsto en el convenio supraempresarial. Esta inaplicación sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, debiendo, a mi juicio, entenderse por tales los legitimados *ex art.* 87.1 ET para suscribir un convenio de empresa. La negociación, en principio, versará sobre la situación por la que atraviesa la empresa y la necesidad de que se abra o no paso al descuelgue.

Para el caso de que no se alcance el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario, el precepto prevé la remisión del asunto a la Comisión Paritaria del conve-

nio, que «solventará la discrepancia». La actuación de la Comisión Paritaria puede, a mi juicio, ser instada por cualquiera de las partes. La ley, como ha apuntado la doctrina⁷¹, ha hecho de la comisión un árbitro forzoso que resolverá la cuestión de si concurren o no los presupuestos para el descuelgue («posibilidad de daño a la estabilidad económica de la empresa»).

2.º) En la segunda secuencia se aborda la cuestión de la «determinación de las nuevas condiciones salariales», que, asimismo, se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. A falta de acuerdo, la ley prevé la eventual remisión del asunto a nivel supraempresarial: las partes, en efecto, «podrán encomendarla (la determinación salarial) a la Comisión Paritaria del convenio». El arbitraje forzoso se troca aquí en voluntario: son las partes las que, en ejercicio de su autonomía, deciden someter o no la cuestión al arbitraje de la Comisión Paritaria. Adviértase que es en este segundo momento cuando se materializa el descuelgue, pues no hay descuelgue posible sin régimen salarial alternativo. La garantía, por tanto, del juego de la autonomía colectiva es plena: en todo caso, es la autonomía colectiva la que se corrige a sí misma.

El procedimiento formal que el legislador ha establecido para este descuelgue no debiera, en efecto, ocultar el hecho de que el verdadero *quid* de la negociación se halla en el nuevo régimen salarial. Por ello, lo normal será que las dos secuencias se disuelvan materialmente en una y que el procedimiento formal se salve rápido o se frustre. Sin un principio de acuerdo sobre el régimen salarial alternativo, es bastante improbable que la Comisión Paritaria concluya la necesidad de inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio supraempresarial, máxime cuando para la determinación del nuevo régimen salarial la ley remite a las partes. Aunque la ley distinga claramente dos secuencias, y a salvo las situaciones de conflicto intrasindical, la situación de un descuelgue sin régimen salarial alternativo es, a mi juicio, inimaginable. Más factible resulta el que la cuestión se remita en pleno a la Comisión Paritaria del convenio que se produzcan acuerdos sobre la necesidad del descuel-

⁷¹ BAYLOS GRAU, A., *op. cit.*

que sin régimen salarial alternativo. Con todo, caso de que se produjera el acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio, sin acordarse en paralelo el nuevo régimen salarial, debe seguir aplicándose el viejo hasta que el acuerdo no se logre, pues nadie sino las partes —o la Comisión Paritaria cuando éstas se lo encomienden— pueden establecerlo.

16. La eficacia del pacto o del laudo que fija el nuevo régimen salarial en este «procedimiento de descuelgue subsidiario» es exactamente la misma que la del acto, pacto o laudo que concluye el procedimiento regulado en convenio supraempresarial, esto es, eficacia normativa y personal general. Sería absurdo imaginar una eficacia dispar, como absurdo sería «el que se permitiera la inaplicación de un convenio de eficacia jurídica normativa y personal general por un acuerdo de empresa de eficacia jurídica contractual y personal limitada»⁷².

⁷² SALA FRANCO, T.; ALFONSO MELLADO, C., y PEDRAJAS, A., *op. cit.*, p. 29.

**LAS CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE
TRABAJO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA (*)**

MANUEL ALVAREZ DE LA ROSA
Catedrático de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social de la Universidad de La Laguna

(*) Texto que se corresponde esencialmente con la conferencia pronunciada el día 6 de junio de 1996 en las IX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

SUMARIO

1. LA SISTEMÁTICA LEGAL DE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS PATRIMONIALES.—2. CAUSAS DE EXTINCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL REPARTO NORMATIVO.—3. LA EXTINCIÓN POR DIMISIÓN, INVALIDEZ PERMANENTE Y JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR: EL LIMITADO ALCANCE DE LOS PACTOS. A) Dimisión del trabajador. B) Invalidez permanente y jubilación del trabajador.—4. LAS DECISIONES DE DESPIDO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.—5. DESPIDO COLECTIVO. ESPECIAL REFERENCIA A LA FUERZA MAYOR. A) Despido colectivo. B) Fuerza mayor.—6. DESPIDO OBJETIVO.—7. DESPIDO DISCIPLINARIO.—8. CONCLUSIÓN.

1. LA SISTEMÁTICA LEGAL DE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS PATRIMONIALES

La Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, elemento normativo vertebral de la reforma jurídico-laboral de 1994, expresa un tópico de indudable importancia: «Sin duda —dice— es la regulación de las causas de extinción de la relación laboral el aspecto más delicado de los ordenamientos laborales». Ciertamente, los motivos de finalización del contrato de trabajo constituyen un núcleo básico del propio Derecho del Trabajo. Estudiar la extinción del contrato es, sin duda, dar respuesta en el derecho positivo a preguntas sobre qué es la estabilidad en el empleo o sobre el alcance de una determinada política de empleo o sobre el papel garantizador del ordenamiento laboral.

La intervención del Estado es intensa —y complicada—, ordenando las causas de extinción y sus consecuencias jurídicas. Se juega en su interior el equilibrio entre intereses gravemente contrapuestos. Si bien es cierto que el trabajador no puede obligarse para toda la vida (libertad contractual), también es cierto que busca (sobre todo cuando no hay pleno empleo) conservar su puesto de trabajo. El empresario (que funda su actividad en la libre empresa y arriesga un patrimonio) tiende a que se le atribuya, con entera libertad, la facultad de dar unilateralmente por terminada la relación laboral.

Lo cierto es que la ordenación jurídica de la extinción del contrato se construye en torno a dos nociones básicas que hacen referencia a la duración del vínculo obligacional: contratos temporales o de duración determinable y contratos indefinidos. Es obvio que han de existir causas comunes para la extinción

de los dos tipos de contratos, pero, esencialmente, son técnicas jurídicas diferentes las que instrumentan la extinción del contrato temporal y las del contrato indefinido o las del contrato de duración determinada *ante tempus*.

Los contratos temporales se conforman y duran lo que las normas o pactos indiquen; los contratos por tiempo indefinido terminan por las causas que la ley dispone, fijando para cada una de ellas, según una libre apreciación legislativa, unas consecuencias patrimoniales.

Las consecuencias patrimoniales de las causas de extinción varían y se acomodan a una previa decisión legislativa que se toma en razón a la conservación del empleo y al grado de incumplimiento existente. La construcción legal, por tanto, despliega una triple estructura extintiva: causas comunes a todos los contratos (mutuo acuerdo, dimisión, incapacidad o desaparición de los sujetos) y no indemnizables, salvo el concreto supuesto del artículo 49.g) LET; causas propias de los contratos de duración determinada o determinable (término final y condición resolutoria), igualmente no indemnizables, y, finalmente, causas aplicables a los contratos de duración indefinida o a los contratos temporales antes de su vencimiento (imposibilidad sobrevenida o justa causa de resolución) que o tienen fijada legalmente la indemnización o ésta nace en función de que existan o no incumplimientos; en cualquier caso, se calcula la indemnización con fundamento en la duración del contrato.

Aunque las técnicas de extinción guardan evidente relación con la duración del contrato y con el carácter indemnizable o no de sus causas, es cierto que se precisa sistematizar los motivos de extinción acorde a criterios que expliquen en unidades superiores los acontecimientos por los que se termina todo el haz de obligaciones que supone el contrato de trabajo, la relación de intercambio de trabajo y salario¹.

Los fenómenos extintivos del contrato de trabajo pueden englobarse en dos grandes tipos: el que tiene que ver con la vo-

¹ Sobre la relación entre extinción del contrato y derecho constitucional al trabajo, es de obligada consulta SASTRE IBARRECHE, R., *Derecho al Trabajo*, Ed. Trotta, Madrid, 1996, pp. 231 y ss.

luntad de las partes y el referido a acaecimientos externos que por imperativo legal son causas de extinción.

La voluntad de las partes, que será la fuente principal de la novación extintiva, puede tener, a su vez, tres manifestaciones:

1.º) Voluntad concurrente de empresario y trabajador tanto para plasmar el mutuo disenso, o decisión extintiva, como para fijar, al nacimiento del contrato, el término final del mismo.

2.º) Voluntad unilateral del empresario, que es donde radica la mayor complejidad jurídica de la extinción, por cuanto el ordenamiento no la construye como una facultad absolutamente libre, sino fundada en supuestos o causas previamente señalados por la ley. La decisión unilateral del empresario encierra, a su vez, dos grandes supuestos de resolución del contrato de trabajo: las causas de resolución que aparecen como consecuencia de incumplimientos del trabajador (despido disciplinario) y las que tienen por fundamento la aparición de motivos que, no siendo imputables a las partes, (o, al menos, el ordenamiento no se pregunta por su origen), suponen la imposibilidad de continuar la relación de intercambio de trabajo y salario; significan una onerosidad no razonablemente soportable: extinción por causas objetivas, despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y extinción por fuerza mayor.

3.º) Voluntad unilateral del trabajador que es, en el plano legal, la más libre de las manifestaciones de voluntad de los sujetos del contrato, pues el trabajador puede dar por finalizado el contrato por su propio desistimiento, por su dimisión (que lo haga con o sin preaviso puede acarrearle consecuencias). Sin embargo, hay un supuesto extintivo que, fundado en la voluntad unilateral del trabajador, se configura como causa de resolución por incumplimiento del empresario: el denominado despido indirecto o extinción causal del contrato por voluntad del trabajador, fundada en incumplimientos del empresario.

Hay, finalmente, circunstancias externas a la relación jurídico-laboral que suponen, cuando acaecen, la extinción del contrato por voluntad de la ley. Son siempre hechos obstativos que impiden la continuidad del contrato, pero en los términos y

con el alcance señalados por la ley. Estos acaecimientos que ponen fin al contrato de trabajo se refieren a la desaparición o incapacidad de las partes².

2. LAS CAUSAS DE EXTINCION EN LA NEGOCIACION COLECTIVA: EL REPARTO NORMATIVO

A los fines de esta exposición, y luego de haber explicado la estructura normativa de las causas de extinción, la pregunta fundamental no puede ser otra: ¿qué papel juega aquí la negociación colectiva? Para responder sólo es posible, a mi parecer, hacerlo dividiendo, al menos, la cuestión en otras tres: qué negociación colectiva cabe dentro del marco de la estructura normativa en materia de extinción del contrato de trabajo; qué pactos hay en la realidad sobre esta materia, y, finalmente, qué pactos serían posibles. En todo caso, y por haberse producido modificaciones en la estructura normativa a partir de 1994, el análisis de la negociación colectiva ha de quedar referido sustancialmente a los escasos dos años de vigencia de la reforma. No resulta difícil tampoco establecer que de las tres partes, la última es meramente prospectiva: enjuiciar qué pactos pueden ser posibles es seguramente tarea que irá a remolque de las propias necesidades de las relaciones laborales.

Es quizás oportuno decir aquí que el carácter laboral de la negociación colectiva (derecho a la negociación colectiva laboral, según dispone el art. 37.1 CE) significa, a fin de cuentas, un recordatorio constitucional de la raíz de la institución y del ámbito propio de su actuación, que no es otro que las condiciones del trabajo asalariado. El artículo 85.1 LET dispone que «dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo». Sin duda, descubre el precepto un panorama expansivo del contenido posible del convenio colectivo (incluso en materia de

² En general, sobre las causas de extinción como supuestos legales de indemnización (objeto indemnizable y fijación legal), *vid.* mi trabajo *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*, Madrid, Ed. Civitas, 1990, pp. 13 a 48.

derecho necesario, la interpretación del respeto del convenio a las normas de tal naturaleza no puede ser rigorista, STSJ País Vasco, 23-9-1992, A. 4.219). Ahora bien, dicho lo anterior hay que, inmediatamente, adelantar que, al ser el convenio colectivo una norma jurídica subordinada a la Ley (STC 58/1985), será ésta la que marque su margen de actuación, sin incurrir, evidentemente, en la inconstitucionalidad de no dejarle territorio alguno para desarrollar su principal papel: regular periódicamente las reglas de conducta que ordenan las relaciones laborales e inciden sobre los contratos individuales de trabajo.

La reforma de 1994 (en concreto, la introducida por la Ley 11/1994) no produjo una alteración en la estructura de la relación ley-convenio colectivo; sí produjo un nuevo reparto de las materias objeto de regulación por uno u otro tipo de normas³.

Sin embargo, en los artículos que regulan las causas de extinción del contrato de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores, desde 1980 hasta 1994, sólo tuvo una concreta referencia, la actualmente existente (con la misma numeración incluso), del artículo 49.1.d) LET («por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen *los convenios colectivos*»). El artículo 108.1.b) de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (RD Legislativo 521/1990) estableció, como un categoría de despido nulo, «la omisión o defectos en el procedimiento establecido legal o *convencionalmente*». Esta misma idea fue recuperada por el artículo 5.13 de la Ley 11/1994 para integrarla en el artículo 55.1 LET, constituyendo así la regulación de la forma en el despido disciplinario («por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido»). A las dos concretas menciones anteriores han de añadirse tanto la disposición adicional décima LET, sobre jubilación forzosa en la negociación colectiva, como la fórmula de consulta y eventualmente acuerdos que para el despido colectivo contiene el artículo 51 LET, incluyendo, como resulta evidente, los procedimientos que se pacten para resolver las discrepancias en materia de despidos colectivos (art. 85.1 LET).

³ Vid. el análisis que de esta cuestión realiza PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., «El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la Ley y el Convenio colectivo», en *RL*, 1994, núms. 17-18.

Son aquéllas, pues, las pocas remisiones expresas de la estructura normativa de la extinción del contrato a acuerdos colectivos (al margen los del artículo 51 LET, todos con naturaleza de convenios colectivos). Sólo hay que añadir una remisión legislativa indirecta: la del artículo 49 LET a los artículos 11, 12 y 15 LET sobre contratación temporal. Son, de este modo, el expresado conjunto de preceptos de la LET el marco que el legislador construye para relacionarse, en lo que a causas extintivas se refiere, con la negociación colectiva.

Para completar el anterior cuadro es preciso afirmar, para adentrarse con cierta seguridad en la relación entre los supuestos de extinción y los convenios colectivos, que las citadas causas, el procedimiento establecido y la estructura indemnizatoria, cuando existe, son un bloque de legalidad indisponible, tanto desde la perspectiva del contrato individual como desde la del convenio colectivo.

Resulta pacífico afirmar que la completa regulación legal de la extinción del contrato forma parte de lo que se denomina el orden público laboral del que es garante la ley, que no deja espacio a la autonomía de las partes y supone una indisponibilidad que impide a los sujetos desvincularse de la norma. Significa para el trabajador una salvaguarda indispensable para la conservación del puesto de trabajo querida por la norma. Esta estructura amplia y, en buena medida, flexible, supone, en gran parte, un *ius cogens* que vincula en su indisponibilidad, pero no para su alteración mejorada: no pueden los trabajadores (ni sus representantes) disponer de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario (art. 3.5 LET).

Con lo anterior simplemente se ha diseñado, dentro de la relación ley-convenio, una interacción que ha de calificarse inicialmente de reparto: la ley ocupa espacios que no puede invadir el convenio. Expresado desde una perspectiva menos ambigua y más depurada jurídicamente, puede afirmarse que el convenio ejerce funciones de complementariedad y, de este modo, mejora, allí donde puede, criterios mínimos de la ley: la norma colectiva se encuentra ante una materia en la que la ley excluye su intervención (derecho necesario absoluto) o permite la regulación paccionada exclusivamente para mejorar

lo que la ley, en razonable interpretación, configure como mínimo⁴.

No es, sin embargo, la descrita relación de complementariedad la única posible. Los preceptos reguladores de la extinción utilizan expresiones indeterminadas (como ejemplo señero, el concepto de causa económica o algunos de los motivos de despido disciplinario). Sin duda, tal indeterminación sirve para hacer más flexible la norma, dotándola de capacidad plena de adaptación a la realidad que pretende regular. Estas dificultades interpretativas pueden ser rellenadas por la negociación colectiva, en especial la zona donde no existe certeza y cuya determinación exija desplegar el concepto central de que se trate (qué son causas económicas, técnicas, organizativas o de producción). En todo caso, cualquier interpretación pactada de las expresiones o términos indeterminados de la Ley tendrá el grado de control judicial que la propia norma disponga.

El resumen, pues, de la relación Ley-convenio en materia de extinción es sencillo: un territorio exclusivo de la ley (número de causas y estructura de las mismas); un territorio de colaboración, explícito o implícito (duración del preaviso o consecuencias de su falta; intervención en el ámbito regulador de los contratos temporales; fijación de *otras* exigencias formales para el despido; procedimientos para resolver discrepancias en

⁴ Sin duda, la relación ley-convenio es uno de los temas centrales de todo el Derecho del Trabajo y debe estudiarse con fundamento en la interacción del contenido de una y otra norma. Así, los modelos básicos de G. FERRARO, que por sus nombres mismos se identifican: de reparto, de integración y de interacción permanente (vid. *Ordinamento, ruolo del Sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Ed. Cedam, Padua, 1981, pp. 292 y ss.). Este esquema viene mejorado por el que ofrece I. GARCÍA PERROTE, en cuanto permite establecer la relación ley-convenio acorde con criterios menos ambiguos y más depurados jurídicamente: relación de exclusión (zona reservada sólo a la ley); relaciones de complementariedad (desarrollo por convenio de mandatos legales); relaciones de complementariedad (regulación tradicional ley-convenio, en la que este último mejora los mínimos o máximos legales, Martín Valverde, A., «Concurrencia y articulación de normas laborales», *RPS*, núm. 119, 1978, p. 12) y relaciones de supletoriedad (zona de libre actuación del convenio): *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Madrid (MT y SS), 1987. Vid., sobre la Ley 11/1994, el trabajo de RODRÍGUEZ-SANJUDO, F., «Nuevas relaciones Ley-Convenio Colectivo», en AA.VV., *Reforma laboral y negociación colectiva. VII Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, MTSS, 1995, pp. 33 y ss.

el período de consultas e interpretación pactada del alcance de expresiones indeterminadas), y, por último, una relación en la que se suplementa lo que la ley señala: la histórica relación entre la ley y el convenio donde la ley fija un mínimo que puede ser mejorado por convenio colectivo (por ejemplo, todos los baremos indemnizatorios fijados en la LET).

Son dos las maneras posibles, a mi parecer, de exponer el contenido de la negociación colectiva examinada (toda la publicada en el «B.O.E.» en el segundo semestre de 1994, durante 1995 y en el primer semestre de 1996): analizar los convenios en razón a las formas de relacionarse con la ley en esta materia y exponerlo siguiendo la sistemática del propio artículo 49 LET.

3. LA EXTINCIÓN POR DIMISIÓN, INVALIDEZ PERMANENTE Y JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR: EL LIMITADO ALCANCE DE LOS PACTOS

A) Dimisión del trabajador

El artículo 49.1, d, LET enumera como causa de extinción del contrato «la dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos»; esto es, la libre posibilidad del trabajador de quedar o no sujeto a un trabajo, lo que no precisa de ninguna determinada forma, pero que obliga una vez emitido y recibido por el empresario (al ser recepticio es irrevocable sin el concurso de la voluntad del empresario, STS 26-2-1990, A. 1.234). Sin embargo, para que no tenga ninguna consecuencia patrimonial para el trabajador es preciso cumplir con los plazos de preaviso fijados en convenio colectivo, y, caso de incumplimiento, las consecuencias serán una indemnización que está prefijada en el propio convenio colectivo o no deberá ser superior al valor del tiempo de preaviso (convencional o acostumbrado)⁵.

⁵ En la negociación colectiva se encuentran nutridos ejemplos de la obli-gación de preaviso del trabajador en caso de que decida extinguir el contrato y las consecuencias jurídicas del incumplimiento. Así, convenios colectivos en el año 1994: de Empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (art. 32, «B.O.E.» 15-3-1994); de Empresas de seguridad (art. 41,

En la dimisión del trabajador, la deducción por el empresario del hecho mismo de la voluntad del trabajador de poner fin a la relación concertada es una cuestión no siempre pacífica en la jurisprudencia (deducir la voluntad del trabajador por actos u omisiones coetáneos, anteriores y posteriores a su manifestación, STS 14-4-1987, A. 2.415). La negociación colectiva, para remediar tal indeterminación, frecuentemente fija, como realidad objetiva e incuestionable, lo que se entiende por dimisión o abandono del trabajador: la incomparecencia al trabajo sin causa justificada durante un determinado número de días laborables es el ejemplo habitual. Un supuesto límite de muy dudosa legalidad: la puesta a disposición por el trabajador de vehículo de su propiedad. Si éste permanece averiado por más de treinta días (fase en la que se ha declarado suspendido el contrato), se entiende que «el repartidor no desea continuar la relación laboral» (Convenio de elaboradores de pizzas y productos cocinados para su entrega a domicilio, «B.O.E.» 6-5-94).

B) Invalidez permanente y jubilación del trabajador

La jubilación forzosa, como medida de política de empleo utilizada por la negociación colectiva, es constitucionalmente correcta desde la STC 22/1981, siempre que el trabajador haya

«B.O.E.» 4-5-1994); de Industrias de perfumería y afines (art. 26, «B.O.E.» 11-8-1994); de Centros de asistencia y educación infantil (art. 24, «B.O.E.» 13-8-1994); de Empresas de cueros repujados y similares (art. 25, «B.O.E.» 30-8-1994); de Enseñanzas privadas (art. 20, «B.O.E.» 17-10-1994); de Comercio de minoristas (art. 39, «B.O.E.» 7-11-1994); de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (art. 32, «B.O.E.» 21-12-1994); para el Comercio de papel y artes gráficas (art. 7.8, «B.O.E.» 16-12-1994). En el año 1995: Convenios colectivos: para la Industria del azúcar (art. 19, «B.O.E.» 19-1-1995); para Centros de asistencia, atención y diagnóstico de minusválidos (art. 15, «B.O.E.» 10-2-1995); para Escuelas de Turismos (art. 25, «B.O.E.» 1-3-1995); para Empresas de mensajerías (art. 17, «B.O.E.» 10-3-1995); para Colegios mayores universitarios (art. 11, «B.O.E.» 2-3-1995); para Escuelas de conductores de vehículos a motor (art. 6, «B.O.E.» 6-5-1995); para Centros de enseñanza de peluquería (art. 16, «B.O.E.» 5-7-1995); para Grandes Almacenes (art. 19, «B.O.E.» 27-7-1995); para la Industria de pastas, papel y cartón (art. 24, «B.O.E.» 3-8-1995); para la Industria del calzado (art. 17, «B.O.E.» 22-8-1995). En 1996, por ejemplo, el convenio colectivo para la Industria de la madera (art. 75, «B.O.E.» 20-5-1996).

cumplido los requisitos exigibles para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social. Es éste un camino muy trillado por la negociación colectiva (sobre la constitucionalidad de la disposición adicional décima LET y los pactos suscritos a su amparo, STC 95/1985)⁶.

El tratamiento de la jubilación en la negociación colectiva como causa extintiva no acaba aquí, y, unida a otras dos causas extintivas (muerte e invalidez permanente total y absoluta)⁷ que dan lugar a prestaciones de la Seguridad Social, aparecen frecuentemente sistemas de mejoras de la propia prestación (seguridad social complementaria). La característica principal es el respeto a las pautas, concepto, declaración y prestaciones de la contingencia mejorada, de tal suerte que es doctrina jurisprudencial unificada (SSTS 3-4, 27-5, 8-6 y 6-7-1992, A. 2.594, 3.612, 4.537 y 5.585) que para la determinación del hecho causante de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social pactadas colectivamente, ha de estarse a los mismos criterios que para el supuesto de prestaciones a cargo del sistema de Seguridad Social que deriven de la misma contingencia (STSJ Andalucía 5-12-1995, A. 4.623; ejemplo de pactos que mejoran a cargo de la empresa las prestaciones de los beneficiarios en caso de muerte, el art. 38 del Convenio colectivo de la Banca Privada, «B.O.E.» 27-2-1996).

⁶ Ejemplos de pactos de esta naturaleza en convenios colectivos para Estaciones de servicio (art. 26, «B.O.E.» 20-7-1994); para Industrias de alimentos compuestos para animales (art. 45, «B.O.E.» 1-11-1994); para Centros de educación universitaria e investigación (art. 34, «B.O.E.» 28-8-1995); para el Ente Público Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (art. 23, «B.O.E.» 31-8-1995); para la empresa «Hero España, S. A.» (art. 17, «B.O.E.» 23-4-1996); para la Banca Privada, con un sistema de jubilación, mezcla de unas de carácter forzoso con otras voluntarias y con un complicado cálculo de la prestación a cargo de las empresas (art. 36, «B.O.E.» 27-2-1996). En cualquier caso, la mejora ha de aplicarse en los términos del pacto (STSJ Andalucía 20-12-1995, A. 4.630), y, por otra parte, la cuantía del complemento satisfecho por empresa pública a inválidos o jubilados ha de sumarse al importe de la pensión para constatar si excede o no del máximo legalmente establecido (STS 9-2-1996, A. 1.010).

⁷ La extinción del contrato de trabajo por invalidez permanente total no procede cuando el convenio colectivo contempla la reincorporación al trabajo del inválido en otro puesto apto para su capacidad residual (STS 3-11-1988, A. 8.513). En cualquier caso, el pacto ha de ser claro y referirse no a una recolocación por disminución de facultades, sino por una situación invalidante total (STSJ Andalucía 14-4-1994, A. 1.533).

Aparecen, también con mucha frecuencia, el aseguramiento colectivo, por una cantidad a tanto alzado de los riesgos de muerte e invalidez permanente⁸. Incluso, y obviamente para la jubilación, en los convenios se encuentran incentivos al ejercicio del derecho potestativo, voluntario, del trabajador a la hora de pedir la jubilación (no, como resulta lógico, en el supuesto de la jubilación forzosa establecida legal o convencionalmente)⁹.

4. LAS DECISIONES DE DESPIDO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA

Las causas h) a l) del artículo 49 LET configuran decisiones unilaterales del empresario que tienen una inicial división

⁸ Vid. el importante y acabado trabajo sobre los pactos que en convenios colectivos adoptan la forma de seguro de vida o accidente, en YANINI BAEZA, J., *Las mejoras voluntarias en la Seguridad Social. Régimen del seguro colectivo laboral*, Madrid, Edersa, 1995. Se encuentran pactos en los que la prima del seguro que cubra los riesgos de muerte o invalidez permanente se abona sólo en parte por la empresa, siendo tal pago la única obligación de la empresa y la suscripción de la póliza de seguro corre exclusivamente a cuenta del trabajador (convenio colectivo del Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y Zona Centro, «B.O.E.» 12-3-1996, art. 55). Por el contrario, es muchísimo más frecuente el supuesto en que la empresa viene obligada a cubrir un seguro (suscribir la póliza y abonar la prima) por los riesgos de muerte e invalidez permanente (art. 20 convenio colectivo de las Empresas de arrendamiento financiero, «B.O.E.» 27-2-1996). En el importante Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC, «B.O.E.» 8-2-1996) se incluye, entre los conflictos colectivos a resolver por mediación o, en su caso, por arbitraje, los que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones (art. 2 ASEC).

⁹ Ejemplos de estos incentivos, en convenios de 1994: para las Empresas de fotocopias (art. 17, «B.O.E.» 29-9-1994), para las Estaciones de servicio (jubilación anticipada con incentivo, arts. 25 y 26, «B.O.E.» 20-7-1994); para la Industria de distribución cinematográfica (art. 17, «B.O.E.» 22-7-1994); para la Enseñanza en general (art. 24, «B.O.E.» 5-9-1994); para el Vidrio y cerámica (art. 51, «B.O.E.» 9-9-1994); para la Caja Postal (contribución empresarial a un plan de pensiones, art. 38, «B.O.E.» 22-9-1994); para el Calzado (jubilación anticipada, art. 52, «B.O.E.» 11-10-1994). Convenios colectivos en 1995: para las Contratas ferroviarias (art. 24, «B.O.E.» 25-1-1994); para la Industria de helados (art. 38, «B.O.E.» 5-5-1995); para las Industrias de pastas alimenticias (art. 18, «B.O.E.» 24-6-1995); para el Sector de conservas, semiconservas y salazones (art. 29, «B.O.E.» 29-6-1995); para la Industria metal-gráfica (art. 17, «B.O.E.» 30-8-1995); para la Industria de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y Zona Centro (arts. 44 y 71, «B.O.E.» 12-3-1996).

que diferencia, con claridad, dos tipos de comportamientos empresariales: los que se relacionan como incumplimientos del trabajador y los que se fundan en imposibilidad sobrevenida de carácter objetivo. Desde el punto de vista que ahora interesa, la intervención de la negociación colectiva, debe dividirse la exposición en tres partes: negociación colectiva y despidos colectivos; negociación colectiva y despido objetivo, y, finalmente, negociación colectiva y despido disciplinario.

5. DESPIDO COLECTIVO. ESPECIAL REFERENCIA A LA FUERZA MAYOR

A) Despido colectivo

Este tipo de despido, el que toma el empresario fundado en una situación de crisis o para garantía de la viabilidad de la empresa (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción) está unido de manera característica a los acuerdos colectivos¹⁰. Hay legalmente establecido un período de consultas con los representantes de los trabajadores (unitarios, art. 64.1.4, a, LET, y delegados sindicales, art. 10.3.3 LOLS) que tiene por objeto analizar las causas que motivan el expediente de regulación de empleo y la eventualidad de evitar o reducir

¹⁰ Sobre el repliegue del intervencionismo administrativo y el mayor peso de la fase de consulta-negociación, véase: GARCÍA-PERROTE, I., «Procedimiento de regulación de empleo en el despido colectivo» en AA.VV. (eds., Aparicio Tovar y Baylos Grau), *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Madrid, *ibidem*, 1995, pp. 288 y ss.; CRUZ VILLALÓN, J., «Alcance y efectos de la reforma legal en materia de despidos por causas económicas y empresariales», en AA.VV. (coordinador, Cruz Villalón), *Los despidos por causas económicas y empresariales*, Madrid, Tecnos, 1996, pp. 28 y ss. Sobre la legitimación para negociar estos acuerdos de empresas, el procedimiento, la naturaleza del acuerdo, las soluciones ante el desacuerdo y la posible impugnación judicial del acuerdo, véase SALA FRANCO, T.; ALFONSO MELLADO, C., y PEDRAJAS MORENO, A., *Los acuerdos o pactos de empresa*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pp. 52 a 58. La relación entre lo individual y lo colectivo en materia de despidos colectivos en Francia, en SAVATIER, J., «La distinction des rapports collectifs et des rapports individuels de travail en matière de licenciements collectifs», en DS, marzo 1995, pp. 234 y ss. Para el derecho comunitario, consúltese el básico trabajo sobre la Directiva 75/129 CE, de 17 de febrero de 1975, de MONEREO PÉREZ, J. L., *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Madrid, Civitas, 1994.

sus consecuencias, así como para atenuar sus efectos sobre los trabajadores y ayudar a la viabilidad de la empresa (art. 51.4 LET).

Como primera posibilidad en el orden lógico, la negociación colectiva puede lícitamente contener pactos que signifiquen una renuncia del empresario a utilizar el vehículo de los despidos colectivos como sistema de extinción de los contratos. Las partes convienen que durante un período de tiempo determinado no habrá situaciones que afecten a la viabilidad de la empresa o sector. Normalmente, los pactos de esta naturaleza son consecuencia de una previa regulación de empleo pactada y que lleva incorporada la no utilización posterior de tales despidos colectivos (paradigma de estos pactos, la disposición final, Plan de empleo, del II Acuerdo para la regulación del trabajo en la estiba y desestiba de los Puertos, «B.O.E.» 16-11-1993). De la misma naturaleza, pero con obligaciones de contratar, en su caso, personal, son los frecuentes pactos (cláusulas de empleo) que garantizan el mantenimiento de la plantilla¹¹.

Toda vez que el artículo 85.1 LET regula como contenido de los convenios la capacidad de las partes para fijar procedimientos que resuelvan las discrepancias sufridas en el período de consultas del artículo 51 LET, podrá la negociación colectiva introducir mecanismos para «resolver discrepancias» que no tienen sólo por qué ser procedimentales en sentido estricto (aunque de ellos hay algún ejemplo, art. 64 del Convenio Colectivo del Grupo de Marroquinería de Madrid y Zona Centro, «B.O.E.» 12-3-1996, que siempre fija el plazo de consultas en treinta días), sino que pueden ser, claramente, interpretativos; esto es, las partes pueden fijar dónde se encuentran los umbrales de la viabilidad de una empresa: un proyecto empresarial será o no posible en razón a la concurrencia de determinadas circunstancias; es tarea interpretativa, de marcado carácter colectivo, qué puede ser situación de crisis en una empresa y qué su viabilidad futura.

¹¹ El Consejo Económico y Social (*Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1995*, Ed. CES, Madrid, 1996, pp. 253 y 254) sostiene que «en cerca de la mitad del total de convenios suscritos y fundamentalmente en los de empresa, se regulan cláusulas de empleo».

Las expresiones legales encierran una realidad (económica o técnica) que será sobrevenida y que hará imposible continuar con el mismo número de trabajadores o, caso contrario, la empresa dejará de existir. Las causas son siempre motivos presentes, reales, pero su alcance interpretativo (acotar la indeterminación legislativa) podrá ser tarea de la negociación. La constatación del pacto interpretativo (qué es causa económica) y el alcance exacto en el momento de la crisis deben incorporarse al acuerdo que ponga fin al expediente de regulación de empleo; caso contrario, deberá ser la autoridad laboral quien compruebe la existencia de las causas, aun en la versión convenida (o sea, se habría negociado previamente qué es crisis económica o tecnológica en la empresa o sector, pero afloran discrepancias en su realidad presente que se resuelven en la resolución administrativa).

Tres serán, pues, los sistemas de procedimiento: la mediación (con su incertidumbre); la interpretación, que se incorpore al acuerdo (relevancia actual escasa), y el laudo arbitral. Puede afirmarse que tales procedimientos serán eficaces sólo en la medida en que contemplen la posibilidad del citado laudo arbitral que ciertamente ponga fin a la discrepancia nacida.

El convenio colectivo para las Cajas de Ahorros (período 1995-1997, «B.O.E.» 8-3-1996) establece un escalonado procedimiento para el caso en que alguna de las empresas de su ámbito funcional se vean en la necesidad de aplicar las medidas de despido colectivo del artículo 51 LET: deberán comunicarlo a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia (CIV, creada en la DT 6.^a del Convenio) al objeto de que dictamine sobre la procedencia o no de la adopción de las medidas legales del artículo 51 LET. Caso de discrepancia en el seno de la CIV, las partes someterán la controversia a arbitraje y el laudo arbitral tendrá los mismos efectos que el acuerdo durante el período de consultas (art. 21). Parecido camino recorre, con vocación de amplitud (sector o subsector cuya actividad exceda el ámbito de una Comunidad Autónoma o empresa con conflicto que afecta a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas), el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC, suscrito el 25-1-1996 y publicado en el «B.O.E.» 8-2-1996) incluye en su ámbito a los conflictos que derivan de discrepancias surgidas en el período

de consultas exigido por el artículo 51 LET, y ello a través, en todo caso, de la mediación y, si de mutuo acuerdo se solicita, del arbitraje.

B) Fuerza mayor

Por su parte, la causa h) del artículo 49 LET regula el supuesto de extinción del contrato «*por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo*». El artículo 51.12 LET añade a la consideración extintiva de la fuerza mayor sólo la necesidad de su constatación administrativa. Fuerza mayor, como es de sobra conocido, es un suceso extraño al ejercicio de la actividad de la empresa que se presenta de modo violento, repentino, insuperable. La involuntariedad resulta elemento esencial para entender la causa y sólo así puede incluirse (además de los fenómenos de la naturaleza y las conmociones sociales) a la denominada fuerza mayor impropia (o *factum principii*) configurada como decisiones de los poderes públicos que, afectando de forma imprevisible e inevitable a la empresa, impide la continuidad de la misma (ejemplos: ilegalidad de una actividad, término o revocación de una concesión administrativa, expropiación forzosa).

El convenio colectivo para las Empresas organizadoras del juego del bingo («B.O.E.» 20-12-1995) dispone en su artículo 18:

«Será causa suficiente para que las empresas afectadas por el presente Convenio puedan dar por resueltos los contratos de trabajo con los trabajadores a su cargo, sin más trámite que el conducente a la obtención de los derechos de subsidio de desempleo para los afectados, el hecho de que, habiendo sido solicitados, *no les sean renovados los permisos, autorizaciones o licencias gubernativas para el desarrollo de la actividad*, sin perjuicio de lo establecido en el artículo de subrogaciones; y demás derechos reconocidos por la legislación vigente.»

Está explicación convencional de lo que en un sector determinado sea fuerza mayor impropia (dentro de las paredes del

concepto, claro está) es irreprochable, aunque siempre —y no cabe pacto en contrario— se necesitará la constatación administrativa.

6. DESPIDO OBJETIVO

Es conveniente recordar que se trata de decisión unilateral del empresario de poner fin al contrato de trabajo con fundamento en uno de los cuatro supuestos del artículo 52 LET. Las cuatro causas objetivas no tienen nada que ver, en ninguno de los casos, con conductas incumplidoras del trabajador. De ahí que sea una forma de despido, en cuanto es decisión del empresario, pero no disciplinario sino objetivo. Configuran este supuesto extintivo despidos individuales, salvo la causa c) del artículo 52 LET, que regula un tipo de despido colectivo, pero en un número determinado que no puede sobrepasarse.

En la vía señalada de interpretar las expresiones indeterminadas de los preceptos que regulan la extinción, la negociación colectiva puede determinar cuando *falte aptitud personal* necesaria para desempeñar un trabajo: el convenio colectivo de elaboradores de pizzas y productos cocinados para su entrega a domicilio («B.O.E.» 6-5-1994) establece un supuesto de ineptitud sobrevenida en el caso de un trabajador portador de una enfermedad transmisible y siempre que no sea constitutiva de invalidez permanente total o absoluta (en esta línea, la STS 14-10-1991, A. 7.659).

Hay algún supuesto (convenio colectivo de Aviaco y sus tripulantes pilotos, «B.O.E.» 3-1-1995) en el que expresamente se pacta que la empresa no recurrirá a esta causa de despido objetivo (artículo 149: «Los pilotos que hubieren perdido su licencia, en tanto permanezcan en la compañía, gozarán de los beneficios que les correspondería si continuaran en situación de actividad»).

Otra causa de configuración económica, no incumplidora, es el supuesto b) del artículo 52 LET: por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. Es éste un caso también de posible interpretación colectiva, en especial para saber cuándo puede estarse

ante un rechazo del trabajador en aceptar nuevos métodos (supuesto de incumplimiento por negativa a asistir o asistir sin provecho malicioso a cursos de formación) y cuando exista la incapacidad para mantener un puesto de trabajo transformado por un cambio tecnológico (supuesto objetivo del art. 52.b LET).

La amortización de uno o varios puestos de trabajo: cuando por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 LET, el empresario aprecie la necesidad de amortizar uno o varios puestos de trabajo, podrán poner en marcha el mecanismo legal del despido objetivo. La característica esencial viene de una doble configuración: el fundamento objetivo es exactamente el mismo que el del despido colectivo¹², buscar con la adopción de las medidas propuestas superar una situación económica o garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo (art. 51.1.c LET), y el número de trabajadores afectados será inferior a aquel que prolijamente regula el artículo 55.1 LET. No es posible, por tanto, ni buscar otras causas que las económicas, técnicas, organizativas o de producción ni fijar un número inferior de trabajadores ni, finalmente, pactar una indemnización inferior a la legal.

La causa c) del artículo 52 LET tiene como novedad su control por la Jurisdicción de lo Social. Conocido es, por otra parte, el poco predicamento que este supuesto ha tenido y los pocos logros de declararlo procedente que se consiguen en los juzgados. No parece forzado, como parcial remedio a la anterior constatación, que la negociación colectiva aplicara aquí todos los mecanismos (mediación o arbitraje) ideados para el despido colectivo. Sin embargo, no se podrá impedir que lo obtenido por el empresario en vía colectiva (mediación o arbitraje) deba plasmarse luego en la comunicación individual del artículo 53 LET, y de ahí la correspondiente revisión judicial.

Las afirmaciones antes sentadas necesitan algunas aclaraciones. El alcance del motivo económico para los cuatro su-

¹² Sobre la delimitación y alcance de las causas del despido objetivo económico, véase DESDENTADO BONETE, A., «El despido objetivo económico: ámbito, causas, forma, efectos y control», en AA.VV. (editores, Aparicio Tovar y Baylos Grau), *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Madrid, *ibidem*, 1995, pp. 259 y ss.

puestos del art. 52 LET) puede ser objeto de un pacto colectivo en el que se indique qué es la viabilidad empresarial o se fije un procedimiento arbitral para resolver las discrepancias que pudieran existir entre las partes (sujetos colectivos). El remedio o la vía del laudo arbitral es posible; lo que sostengo es otra cosa: el contenido del laudo, salvo que sea aceptado expresamente por los trabajadores individualmente afectados (art. 91 LET, último párrafo), deberá ser incorporado a la comunicación escrita que ha de entregarse al trabajador concreto (art. 53.1.a LET). Y esa comunicación es revisable —y, de este modo, el contenido del laudo— ante la Jurisdicción de lo Social. La articulación legal de la causa c) del artículo 52 LET no está, por su propia naturaleza, estructurada para recibir pactos colectivos como, en varias posibilidades, se abren para los despidos colectivos.

7. EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Dos son las cuestiones en las que, relacionadas con esta causa extintiva, suele actuar la negociación colectiva: listar sin más o listar con explicaciones las conductas incumplidoras que, de ser graves y culpables, pueden fundar la decisión unilateral del empresario de despedir. Los ejemplos de estas listas son numerosos y muy parecidos, cuando no miméticos con los contenidos de la viejas Ordenanzas o Reglamentaciones¹³.

¹³ Como ejemplo, aunque no sea directamente negociación colectiva, debe ponerse el régimen disciplinario contenido en el laudo arbitral emitido sobre categorías, promoción profesional y económica, estructura salarial y régimen de falta y sanciones del personal de las Compañías Aéreas que publica el «B.O.E.» del 23-4-1996. Valen igualmente como ejemplos, y éstos sí son productos directos de la negociación colectiva, la estructura de faltas y sanciones contenida en el Acuerdo marco que sustituye a la derogada Ordenanza Laboral para Agencias distribuidoras de Butano («B.O.E.» 10-4-1996), la que figura en el convenio colectivo estatal para la Industria de la madera («B.O.E.» 20-5-1996) o la pactada en los arts. 47 a 52 del convenio colectivo de la Banca Privada («B.O.E.» 27-2-1996). También es posible encontrar un pacto singularmente útil: fijar exactamente qué falta grave da lugar al despido (Convenio de la Industria Textil, «B.O.E.» 16-5-1996).

Hay otro camino para la negociación colectiva, el de fijar otras formas o procedimientos para ejercer la facultad de despedir, que normalmente suele consistir en un más o menos prolijo procedimiento. Se trata, sin duda, de una relación de suplementariedad, al permitir la LET que se introduzcan por convenio colectivo sólo pactos que mejoren, aumentados, los derechos y garantías de los trabajadores. Se trata de requisitos procedimentales de carácter adicional a los establecidos legalmente¹⁴.

Lo acostumbrado en la negociación colectiva es, sobre todo, pactos procedimentales («otras exigencias formales para el despido», art. 55.1 LET). Aparece como un mínimo exigible la carta en la que deben figurar los hechos que motivan el despido disciplinario y la fecha en que tendrá efectos; a partir de aquí, la complicación procedimental puede, lícitamente, pasar de formas exigibles, que, de no cumplirse (las mínimas y «las otras»), conduce objetivamente al juez a declarar improcedente el despido (art. 108.1 LPL)¹⁵, a pactos que vinculen la voluntad misma del empresario de extinguir el contrato. No sólo con posibles pactos en los que el empresario renuncie a ejercer el poder disciplinario, incluida la facultad de despido, por hechos acaecidos con anterioridad a la firma del convenio (STSJ

¹⁴ Vid. FUENTES RODRÍGUEZ, F., *El papel del convenio colectivo tras la reforma laboral*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pp. 80 a 82.

¹⁵ Es sencillo encontrar en la negociación colectiva ejemplos de la muy nutrida representación de convenios colectivos que pactan procedimientos para despedir o imponer sanciones, concretamente la apertura de expedientes disciplinarios no exigibles legalmente. Así, en 1994, convenios colectivos: para la Industria Química (art. 56, «B.O.E.» 7-9-1994); en 1995: para el personal del FOGASA (art. 63, «B.O.E.» 8-6-1995); para el personal del Instituto Nacional de Consumo (art. 44, «B.O.E.» 8-6-1995); para el personal del INSERSO (art. 51, «B.O.E.» 23-8-1995), para las Contratas ferroviarias (art. 43, «B.O.E.» 29-8-1995); para el personal de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social (art. 55 «B.O.E.» 30-11-1995); en 1996, convenio colectivo para las Industrias de Perfumería (art. 54, «B.O.E.» 15-6-1996). Se encuentran también supuestos de renuncia del empresario al derecho de imponer de plano una sanción por falta grave: «Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma» (art. 28 del Acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos combinados, «B.O.E.» 11-3-1996).

Andalucía 19-3-1990, A. 3.821), sino otros que obligan al empresario a imponer las sanciones ante incumplimientos tipificados por un orden establecido (por ejemplo, suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; traslado forzoso y, finalmente, despido: Convenio Colectivo del Ente Público RTVE, Radio Nacional de España, S. A., y Televisión Española, S. A., «B.O.E.» 25-3-1994). El pacto ilegal sería, de este modo, la renuncia al ejercicio del derecho al despido y pretender, por vía negociada, alterar las paredes de las calificaciones judiciales de improcedente o nulo.

Hay, aún, otro pacto posible de escasa raigambre en la negociación colectiva, pero al menos con dos ejemplos nada desdénables: el II Acuerdo sobre materias concretas para la regulación del trabajo en la estiba y desestiba en los Puertos («B.O.E.», 16-11-1993) y el Convenio Colectivo de Correos y Telégrafos (texto que actualmente es el resultado de refundir el I Convenio colectivo, «B.O.E.» 31-8-1995, y su anexo, «B.O.E.» 18-10-1994, con el pactado en «B.O.E.» 5-3-1996). Se concretan los pactos contenidos en los referidos convenios colectivos en radicar siempre en el trabajador (o sea, ampliando el único supuesto legal, el de los representantes legales) la opción entre indemnización y readmisión. Sostuve la evidente nulidad de este pacto¹⁶, pero dos SSTS (12-7-1994 y 24-11-1995, A. 7.156 y 8.765, respectivamente) parece que dan validez a un acuerdo de tal naturaleza.

En cualquier caso, de ser válido, no sería de aplicación el artículo 280 LPL (ejecución de la sentencia de despido en sus propios términos, decisión legislativa fijada exclusivamente para cuando el trabajador representante legal opta por la readmisión o para cuando el despido es declarado nulo), sino, probablemente, ante la no readmisión se producirá el incidente procesal por no readmisión con los efectos dispuestos en el artículo 279 LPL.

¹⁶ Vid. mi libro *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*, cit, p. 50 y nota 32, con la bibliografía allí citada.

8. CONCLUSION

Es posible cerrar esta ponencia con una escueta conclusión: la intervención legislativa en materia de extinción deja poco margen, o, mejor aún, margen no sustancial a la negociación colectiva. Y parece difícil alterar esta realidad por la vía exclusiva de interpretar o sistematizar las normas legales. Si se desea aumentar el campo de la negociación colectiva sólo existe un camino correcto: cambiar las leyes. Otra cosa será, sin duda, que tales cambios legislativos deban hacerse tras previa negociación con los sindicatos y las organizaciones empresariales.

**EL ACUERDO SOBRE SOLUCION EXTRAJUDICIAL
DE CONFLICTOS LABORALES:
UN ANALISIS INICIAL**

SALVADOR DEL REY GUANTER
Catedrático de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social de la Universidad Pompeu Fabra

SUMARIO

I. INTRODUCCION.—II. SIGNIFICADO DEL ASEC: SUPERACION DE UNA ASIGNATURA PENDIENTE.—III. CARACTERISTICAS GENERALES DEL ASEC. A) Naturaleza legal y eficacia jurídica. B) Ambito personal. C) Ambito objetivo. D) Ambito territorial. E) Ambito funcional.—IV. CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES PREVISTOS EN EL ASEC.

I. INTRODUCCION

La firma del ASEC es un acontecimiento de primer orden y, podemos ya avanzar, muy positivo. No es posible todavía determinar si con ello se supera definitivamente esa «asignatura pendiente» de nuestro sistema de relaciones laborales que son los medios extrajudiciales de solución de conflictos, pero, en todo caso, se avanza decisivamente en esa dirección.

Dicha consideración en términos positivos ha de ser incluso más acentuada cuando, como indicaremos a continuación, tal superación se ha realizado en base a la autonomía colectiva, de forma que no ha tenido que ser la norma estatal la que haya tenido que forzar la implantación a nivel estatal de los medios extrajudiciales ante la incapacidad o imposibilidad de que ello se hiciera por la vía negocial, como ha ocurrido en otros temas—por ejemplo, Ordenanzas y Reglamentaciones—.

Nuestro objetivo es hacer un análisis general de ASEC, de sus aspectos jurídicos definitorios, dejando para otro momento un estudio más de detalles. La perspectiva esencialmente jurídica que adoptamos no nos va a impedir realizar algunas valoraciones respecto a la coherencia del Acuerdo con las características y necesidades actuales de nuestro sistema de relaciones laborales.

II. SIGNIFICADO DEL ASEC: SUPERACION DE UNA ASIGNATURA PENDIENTE

Pocos acuerdos en nuestro sistema de relaciones laborales han tenido un proceso tan accidentado y penoso de elaboración como los relacionados a los medios extrajudiciales.

Desde los mismos inicios de la concertación social posconstitucional, que tuvo su primer referente en el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979, la necesidad de buscar medios distintos y complementarios tanto a la jurisdicción como a la huelga ha estado presente durante los últimos años en nuestras relaciones laborales.

Por muy variadas razones, no siendo la menor la vinculación que se realizó desde el inicio entre este tema y el del derecho de huelga, lo cierto es que la regulación de los medios extrajudiciales, al menos a nivel estatal, ha sido, como indicábamos hace ya algunos años, la gran «asignatura pendiente» de nuestro sistema laboral.

Ahora, con el ASEC, podría decirse que, al menos a nivel de regulación, se ha superado. Con qué nota, si se nos permite seguir con el símil docente, es ya otro tema, dado que es probablemente pronto aún para esa evaluación más específica, dependiendo además de cómo se desarrolle en la práctica. Pero lo cierto es que, debemos reiterarlo, es ya de por sí un paso enormemente positivo.

La superación que el ASEC representa respecto a la situación tradicional sobre este tema no ha sido obligada, en el sentido de que fuera un producto necesario de la maduración de nuestras relaciones laborales, pero la verdad es que tampoco puede ser calificada como fortuita.

En efecto, si tuviéramos que enumerar las razones esenciales que han contribuido para la aparición del ASEC, podrían ser las siguientes.

En primer lugar podríamos señalar el mismo factor temporal, esto es, el mero y simple paso del tiempo que ha ido facilitando *la salida de nuestro sistema de relaciones laborales de la zona de influencia o de «gravedad» del sistema laboral preconstitucional*. Parece que se está rompiendo la enorme inercia que nuestras relaciones laborales habían acumulado históricamente en contra de una lógica favorable a la solución autónoma de los conflictos laborales.

En segundo lugar, a lo anterior se une decisivamente la existencia de un *Ordenamiento laboral estatal menos hostil hacia los medios extrajudiciales*. La reforma introducida en el Es-

tatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral por la Ley 11/1994, y que ya hemos tenido ocasión de analizar («Los medios extrajudiciales en la Ley 11/1994, de Reforma del Estatuto de los Trabajadores: Líneas Generales», *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1995), ha representado la toma de conciencia de nuestra norma estatal de que no es posible ni conveniente mantener una gestión judicializada exclusiva del conflicto laboral. Los arts. 91 y 85.1 del TRET y el art. 65.3 y la Disposición adicional 7.^a del TRLPL, innovaciones de aquella ley, son una muestra evidente de la disponibilidad de la normativa estatal para acomodar e incluso promover el desarrollo y resultados de los medios extrajudiciales.

En tercer lugar, hay que mencionar como factor decisivo la *incentivación proveniente de los acuerdos autonómicos* en esta materia. Con desigual incidencia, lo cierto es que una Comunidad Autónoma tras otra han ido desarrollando la vía de los medios extrajudiciales, de cuya experiencia no cabe duda que se ha beneficiado el ASEC. Existe ya una especie de «patrimonio autonómico» de experiencia en medios extrajudiciales que está siendo decisivo para impregnar de esta lógica al nivel estatal de relaciones laborales, patrimonio del cual, por cierto, se debe continuar beneficiando el ASEC. El nivel autonómico es un nivel con una enorme riqueza potencial de experiencia, como lo han demostrado las experiencias vasca, gallega y catalana.

En cuarto lugar, es también importante la *experiencia que se está desarrollando en convenios colectivos, especialmente en los sectoriales*. La regulación en ramas tales como las de químicas, grandes almacenes, industrias extractivas, industrias del cuero o del grupo Teneo, por citar sólo algunos ejemplos, están contribuyendo no ya a la consolidación de un mayor protagonismo de la autonomía colectiva en la solución de los conflictos laborales, sino a una diversificación de experiencias según circunstancias funcionales que van desarrollando una interesante variedad de alternativas.

En quinto lugar, son progresivamente patentes las *limitaciones que puede presentar la sede jurisdiccional para solucionar una cada vez mayor diversificación en la tipología de conflictos*. Es el caso de los conflictos surgidos a raíz de los arts. 40 y 41, formalmente jurídicos, pero con una innegable fundamentación material de intereses. Además, la lógica judi-

cial en la solución de los conflictos colectivos, incluidos los jurídicos, no ha de corresponderse con la lógica de los firmantes de los convenios colectivos.

En fin, y en sexto lugar, existe cada vez más una percepción favorable a reducir la conflictividad innecesaria o claramente perjudicial para el conjunto de la sociedad. En este sentido, el ASEC es una muestra de autorregulación —bilateral— del derecho de huelga. Ciertamente, función de estos medios es limitar la conflictividad laboral, y de ello se hace eco el propio ASEC, que en su origen ha influido una mayor sensibilidad sobre las consecuencias de determinados conflictos en los intereses públicos o un índice de conflictividad entre los más altos de Europa.

Sin embargo, los medios extrajudiciales tienen otras funciones junto a la de limitar la huelga. De hecho, su consideración como un mero vehículo de limitación de ese derecho había contribuido a la creación de una concepción parcial, e incluso hostil, de estos medios. Así, desde luego, tienen la función de ser una vía alternativa a la jurisdicción en los conflictos jurídicos. Pero, además, está la otra función, más decisiva aún que esas dos, de potenciación de la negociación colectiva. Tenemos la impresión, podemos ya avanzarlo, de que este último aspecto ha sido menos relevante en el ASEC, a juzgar por la desconexión que existe entre los medios extrajudiciales previstos y el proceso de negociación colectiva de los convenios colectivos.

No obstante, hay que ser conscientes de que no todos los *factores retardatarios* de los medios extrajudiciales desaparecen con la firma del ASEC. Entre los factores que pueden dificultar su desarrollo podemos citar las deficiencias en nuestro proceso negocial, la falta de una cultura de medios extrajudiciales a nivel de empresa, y, sobre todo, la necesidad de incluir al ASEC progresivamente dentro de una consideración estratégica de la evolución de nuestras relaciones laborales.

En efecto, los medios extrajudiciales están íntimamente unidos al resto de los componentes centrales de todo el sistema de relaciones laborales, sistema que se halla en una fase de transición. La conformación de tales medios, en una concepción instrumental, se tiene que hacer a partir de una considera-

ción global del sistema y de su desarrollo. Todavía estamos en fase de construir esa visión y estructuración más sistémica, por lo que no es de extrañar que, en aspectos concretos, las opciones del ASEC podrían ser, con el tiempo, objeto de ciertas matizaciones y mejoras.

III. CARACTERISTICAS GENERALES DEL ASEC

A) **Naturaleza legal y eficacia jurídica**

El primer aspecto que hay que señalar, de carácter positivo, es el mismo hecho de que haya llegado a la regulación de los medios extrajudiciales a nivel estatal mediante un acuerdo, de forma que no ha tenido que hacerse mediante el intervencionismo estatal. El que la negociación colectiva establezca los mecanismos a aplicar en caso de que la propia negociación no dé resultados es un signo indudable del proceso de maduración en que dicha institución se encuentra en nuestras relaciones laborales.

Esta posibilidad de acuerdo viene sin duda potenciada por la conjunción de intereses que, en términos generales, se da en este tema entre los interlocutores sociales. Se trata de uno de los aspectos en los que, como es el caso de la formación profesional continuada, empresarios y trabajadores pueden encontrar amplias zonas de consenso debido a su carácter «conjuntivo», más que distributivo.

A ello ha contribuido, sin duda, el paso dado de desligar el tema de los medios extrajudiciales, al menos parcialmente, del terreno más adversarial de la huelga. De hecho, gran parte del retraso en la ordenación de los medios extrajudiciales ha sido debida a la dependencia que se había establecido de la regulación de los medios extrajudiciales respecto a la de la huelga, de forma que el retraso en la ordenación de ésta ha repercutido decisivamente en el de la de los medios extrajudiciales.

Por otra parte, con la opción por la vía negocial no se hace sino seguir la estela de todos los acuerdos autonómicos, que han sido fruto de la autonomía colectiva.

Pero téngase en cuenta, además, que, a diferencia de los casos bien conocidos de «legislación negociada», en el ASEC no se espera una posterior normativa estatal de integración y desarrollo. Por el contrario, tanto el acuerdo en sí, como el denominado «reglamento», se presentan como ordenaciones autosuficientes, con expectativas de aplicación directa y sin intermediaciones.

Evidentemente, para el pleno logro de esta autosuficiencia se ha seguido también el ejemplo de los acuerdos autonómicos, en el sentido de incluir al ASEC en el art. 83.3 TRET y considerarlo como desarrollando una eficacia normativa general. Eficacia normativa tanto individual como, sobre todo y preponderantemente, colectiva. Aquí se marca una importante diferencia con los grandes acuerdos de los inicios de la década de los ochenta, de forma que el ASEC ha buscado la mayor efectividad mediante la opción por la máxima eficacia jurídica.

No obstante, y ello es importante, hay que decir que existe una cierta contradicción interna en el acuerdo desde esta óptica de su eficacia.

En efecto, mientras que, según lo dispuesto en su art. 3.1, al ASEC se le atribuye eficacia normativa general, dicha eficacia se condiciona en su aplicabilidad a la adhesión o ratificación por los interlocutores correspondientes en los distintos sectores y empresas. Ciertamente, esto parece entrar en franca contradicción con su eficacia normativa, a la que cabe calificar, cuanto menos, de «imperfecta». Y ello en el sentido de que el problema que plantea es si lo que tiene eficacia es el ASEC en sí o, por el contrario, lo tienen los acuerdos o convenios por los que se adhieren o ratifican las partes a aquél.

Desde luego, no parece posible considerar como eficacia normativa general, al menos en los términos del T. III del TRET, un acuerdo que, si bien se aplica en cuanto contrato a las partes que lo firman, no se aplica inicialmente a nadie en cuanto norma, naciendo en un «vacío» normativo. Sólo cuando se procede por determinados interlocutores a realizar un acto de «autoinclusión», entonces el ASEC se les va a aplicar en cuanto norma y de forma íntegra.

Por el mismo motivo, y más trascendentemente, si se exige ratificación o adhesión es evidente que puede haber sectores o

empresas que no lo realicen. Al no serles de aplicación el ASEC, es claro que en vez de tener eficacia normativa general, tendrá una eficacia normativa limitada. Si todos los sectores y empresas lo ratifican o se adhieren, entonces sí podrá alcanzar una eficacia normativa lo más similar a la general. Pero hay que tener en cuenta que, aun así, sería imperfecta. Si nacen nuevas empresas o sectores, se necesitará de nuevo la voluntad expresa de aplicación, por lo que estamos ante una especie de dilema de Sísifo, de una eficacia normativa que, cuando parece que alcanza carácter general, puede estar perdiéndola en cualquier momento con la aparición de nuevos sujetos en principio excluidos de tal acuerdo.

Esta forma de aplicación de la eficacia normativa del ASEC también puede plantear problemas en caso de modificaciones del propio acuerdo en el sentido de si requiere de nuevo una aprobación por parte de aquellos sujetos adheridos o ratificados a la versión original del ASEC. En sentido estricto, la misma lógica que ha llevado a la necesidad de tales actos de ratificación y modificación —el respeto a la autonomía de los sujetos— debería hacer necesaria la ratificación de posteriores modificaciones. Pero ello es, desde una perspectiva práctica, ciertamente desaconsejable. Este obstáculo podría salvarse jurídicamente —o haberse salvado en los casos en los que ya se ha producido esa ratificación— mediante la inclusión en el acto de ratificación o adhesión de que las mismas son tanto para el acuerdo original como, en principio, para sus eventuales modificaciones, sin perjuicio de la libertad que pueden tener las partes de abandonar el ASEC.

Esta posibilidad de denuncia respecto a los sujetos del acuerdo —distinto es el caso de sus partes contratantes— tampoco se prevé expresamente ni en el acuerdo ni en su «reglamento». Hay que tener en cuenta que, en el ámbito del T. III del TRTET, no es posible un «abandono» por los sujetos sometidos a la eficacia normativa general de un acuerdo o de un convenio si no es, en todo caso, con el consentimiento de las partes contratantes en esa unidad de negociación.

Otra cuestión ciertamente novedosa es la relación peculiar que se establece entre acuerdo y un denominado «reglamento de aplicación» del acuerdo, que parece establecer un paralelismo formal con la relación norma legal-norma reglamentaria.

Desde luego, puede afirmarse claramente que no estamos ante un reglamento en sentido técnico, sino ante un acuerdo que posee la misma naturaleza y eficacia del ASEC —artículo preliminar, apartado 2—, por lo que el mismo «reglamento» se autodefine como un acuerdo de los del art. 83.3 TRET. Además, a diferencia de la relación ley-reglamento, las partes son las mismas.

A ello se une que, a diferencia de la relación jerárquica entre ley y reglamento, el carácter subordinado del «reglamento de aplicación» del ASEC, si de tal puede hablarse, es de tipo funcional, en tanto que está (auto)limitando su ámbito de autonomía sustancial exclusivamente en la «aplicación y desarrollo» de aquel acuerdo, lo que se reconoce expresamente en el artículo preliminar de tal reglamento.

Adicionalmente, téngase en cuenta que, si bien en múltiples aspectos el reglamento cumple esta función aplicativa —por ejemplo, la legitimación para solicitar la actualización de los medios—, en otras ocasiones *introduce verdaderas novedades respecto al acuerdo* —el establecimiento de un *impasse* negocial de seis meses— o, incluso, algún que otro *cambio de orientación* —mayor formalización de la mediación—.

Y, sin embargo, precisamente porque no estamos ante una auténtica relación ley-reglamento, no es posible hablar de que estemos ante un desarrollo *ultra vires* del acuerdo.

En todo caso, téngase en cuenta que el denominado reglamento no tiene tampoco mucho espacio propio de ordenación, en tanto que el acuerdo es, de por sí, bastante concreto y detallista en muchas de las materias que contempla. Desde la perspectiva sustancial, estamos lejos de una típica relación entre un acuerdo de principios y un reglamento de desarrollo, siendo más bien un reglamento predominantemente complementario.

B) Ambito personal

La exclusión personal más importante del ASEC es, desde luego, la de los funcionarios públicos. Es una exclusión de por sí imperativa en base a quienes firman el ASEC y, además, conveniente, en tanto que la lógica negocial y, en consecuencia, de

los medios extrajudiciales en la función pública, están en un estadio de desarrollo legal y práctico acentuadamente diferenciado respecto al sector laboral.

C) Ambito objetivo

Desde la perspectiva objetiva, debemos distinguir a su vez según una serie de criterios.

Así, y según el tipo de conflictos, la exclusión global más importante que realiza el ASEC es la de los *conflictos individuales*.

Se trata de una exclusión obligada por la delimitación territorial del ASEC, dado que el conflicto individual se centra, por definición, en un centro de trabajo. Es por ello que el art. 4.3 del acuerdo se remite a los acuerdos autonómicos.

Los acuerdos de CC.AA. más antiguos, y alguno reciente como el de Andalucía, realizaban también tal exclusión, aunque con un proyecto de inclusión posterior que, en gran medida, no se ha cumplido. No obstante, al menos uno de los más recientes —Comunidad Autónoma Canaria— establece la inclusión de los conflictos individuales con la previsión de un aplazamiento al respecto —el de la Comunidad Autónoma de Madrid parece que también contempla tal aplazamiento—.

En principio, la opción de estos acuerdos de extender su aplicación a los conflictos individuales no plantea problema jurídico alguno, siempre y cuando que, en virtud de lo establecido en el art. 91 TRET, se respete la voluntariedad, al menos para los conflictos jurídicos individuales derivados de los convenios colectivos en su aplicación e interpretación. Tal imposibilidad, hay que subrayarlo, también se aplica por dicho art. 91 a la mediación.

Nos podríamos plantear si podría establecerse la obligatoriedad de la mediación respecto a los conflictos jurídicos individuales derivados de la aplicación e interpretación de normas estatales o de acuerdos colectivos diferentes a los del T. III TRET. En principio, el art. 63 del TRLPL no distingue al respecto, por lo que parece ser que no.

Lo cual, como se ve, no deja de ser un desfase inexplicable originado por la falta de matización del art. 91 TRET. En realidad, lo que dicho artículo pretende imposibilitar es el arbitraje obligatorio de los conflictos individuales impuesto por los convenios. Al extenderlo a la mediación, vemos que se crea una disfuncionalidad inexplicable respecto al TRLPL.

La compatibilidad entre este precepto y la obligatoriedad de la conciliación preprocesal contemplada en los arts. 63 y ss. del TRLPL se ha visto en considerar como obligatoria la conciliación-mediación en sí, pero dejando libertad a los interesados para que sea la administrativamente prevista u otra vía convencionalmente establecida.

En todo caso, los acuerdos autonómicos citados —asumiendo que el de la Comunidad Autónoma de Madrid es aplicable tal cual a los individuales— respetan el art. 91 respecto al arbitraje. No así respecto a la mediación, que la imponen también obligatoria a título individual cuando se trata de sede previa a la jurisdicción, lo cual es contrario al párrafo último de aquel precepto.

Volviendo a la elección del ASEC, debemos decir que la exclusión que realiza de los conflictos individuales nos parece adecuada. Probablemente, como demuestra la experiencia autonómica, se requiera un rodaje previo en un ámbito menos complicado técnicamente que el individual, como es el colectivo, antes de seguir avanzando en la expansión del ámbito de aplicación de los medios extrajudiciales.

Además, están aún por evaluar las ventajas de sustituir, en los conflictos jurídicos individuales, la conciliación administrativa actual por un tipo de conciliación diferente. Muy especialmente, hay que ser cautelosos para asegurar la efectividad de una conciliación preprocesal paritaria, que es mucho más cara y compleja, en conflictos sobre despidos, sanciones disciplinarias o reclamaciones salariales.

Con otros términos, no es deseable considerar que la conveniencia indiscutida e indiscutible de los medios extrajudiciales en los conflictos colectivos es aplicable al ámbito de los conflictos individuales. Antes de introducirse en ellos es necesario desarrollar una labor de análisis y selección, teniendo en cuenta que se está considerando el núcleo básico de conflictos

respecto a los cuales la norma estatal ha hecho históricamente una elección —con un coste económico considerable— a favor de la jurisdicción social.

Desde la perspectiva de los conflictos incluidos, los *conflictos colectivos*, lo son *tanto los de intereses como los jurídicos*. Esta es la calificación genérica. No obstante, el art. 4 considera necesario desarrollar una especificación mayor. Junto a los de aplicación e interpretación, que significativamente están en primer lugar —4 1.a)—, y los de discrepancias originadas en los procesos negociales, menciona otros dos.

Por un lado, los conflictos surgidos en los procesos de consulta de los *arts. 40, 41, 47 y 51 TRET*. Se trata de conflictos que, en sentido estricto, están ya incluidos en el apartado a) del art. 4.1, en cuanto se trata de aplicar o interpretar una norma jurídica. No obstante, su novedad hace aconsejable su mención expresa. Además, dicho sea de paso, su carácter jurídico es, cuanto menos, tenue, teniendo un claro componente de conflictos de intereses. En todo caso, se trata de una incorporación muy positiva, en tanto que refleja conflictos cada vez más trascendentes en la gestión ordinaria de los recursos humanos en empresas en proceso de cambio permanente, y que no son ya los conflictos tradicionales de aplicación e interpretación normativa. Precisamente esta diversificación de los conflictos colectivos tendría que haber tenido probablemente un mayor reflejo en una diversificación de los medios extrajudiciales a aplicar, punto este en el que, como indicaremos después, el ASEC podría haber sido algo más ambicioso.

Repárese en que no se incluyen en este apartado los conflictos colectivos que pueden originarse en virtud del *art. 52.c)*. Si bien desde la perspectiva procesal su tratamiento es formalmente individual, es clara su posible naturaleza colectiva, especialmente cuando afecta a una pluralidad de trabajadores. No obstante, esta exclusión viene salvada por su indudable integración en el apartado siguiente del art. 4, que a continuación abordamos.

En efecto, y por otro lado, el art. 4.1.c) hace una inclusión genérica que sirve para incluir conflictos colectivos no incluidos en el apartado anterior, en tanto que su punto de referencia no es el objeto, sino su *idoneidad para causar una huelga*. En

teoría, las huelgas prohibidas por el objeto son aquellas mencionadas en el art. 11 del RDLRT de 1977, tal como fueron reinterpretadas por la STC de 8 de abril de 1981. Fuera de ellas, los demás conflictos pueden originar legalmente una huelga, incluidos los de aplicación e interpretación de normas colectivas, los de incumplimientos de normas estatales o colectivas y los de intereses originados durante la vigencia de convenios colectivos por materias no incluidas en los mismos.

No obstante, obsérvese también en que en este apartado no se repara en si la huelga es legal o ilegal, sino sólo si es «convocada», lo cual es coherente con nuestro sistema de determinación *a posteriori* y judicialmente de la legalidad de la huelga.

Sea como fuere, este apartado juega una *función «escoba»*, como se ve respecto a los conflictos colectivos «menores» del art. 52.c) TRET, que hubiera aconsejado su situación en último lugar y su inicio con la frase típica de «Y, en general, todo tipo de conflictos que den lugar...».

En este apartado se incluye también un tipo de conflictos tan específicos como son aquéllos relacionados con la *seguridad y mantenimiento en caso de huelga*. Su inclusión es enormemente positiva, en tanto que la solución actual, tras la declaración de inconstitucionalidad del art. 6.7 del RDLRT de 1977 por la STC de 8 de abril de 1981, consistente en la intervención judicial en caso de desacuerdo entre empresario y comité de huelga, es altamente insatisfactoria. No obstante, este tipo de conflictos obtiene posteriormente, a efectos de los medios de solución en sí, poca atención diferenciada. Si bien la mediación puede ser obligatoria si lo solicita una de las partes, el arbitraje es voluntario. Probablemente tendría que haberse optado por la fórmula más radical del acuerdo gallego de *imposición de un arbitraje obligatorio*, en tanto que la decisión arbitral no tiene como objeto limitar, sino posibilitar, precisamente, el ejercicio del derecho de huelga.

El reglamento de aplicación contiene una especificación interesante respecto a los conflictos colectivos incluidos en el art. 4.1.b) del Acuerdo. En efecto, y en relación a las controversias desarrolladas en el ámbito de los procesos negociales, indica que serán susceptibles de sometimiento al ASEC tales conflic-

tos cuando sean «debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el *bloqueo de la negociación* correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta». Se trata de una especificación que origina una cierta perplejidad y que, en todo caso, se contiene en un lugar inapropiado.

En efecto, tal como está redactado, parece estar dejando fuera del ámbito objetivo del acuerdo los conflictos negociales de intereses que originen un *impasse* de duración menor a la de seis meses. Menos mal que, de nuevo, el art. 4.1.c) cumple su función «escoba» y hace susceptible de inclusión los conflictos en situaciones de *impasse* de menor duración. Y dado que lo que se quería establecer probablemente era la mediación obligatoria en tales situaciones, tendrfa que haber llevado a contemplar este aspecto en el lugar correspondiente.

Continuando con este análisis de identificación de los tipos de conflictos incluidos en el ASEC, y respecto a los *conflictos colectivos jurídicos*, el acuerdo se remite al art. 151 del TRLPL, el cual, como es sabido, se caracteriza por su enorme amplitud: conflictos originados respecto a la norma estatal, un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o una decisión o práctica de empresa.

Por lo pronto, ello representa que el ASEC, a diferencia del art. 91 TRET, se aplica a los conflictos de aplicación e interpretación de la *norma estatal*. Si bien este tema no plantea serios problemas desde la perspectiva de la mediación, sí puede plantearlos desde la perspectiva de la solución de tales conflictos a través de arbitraje. Aunque no podemos ahora profundizar en este tema, probablemente haya ya llegado el momento de ir abordando las múltiples cuestiones tan sumamente problemáticas que el arbitraje de conflictos interpretativos o aplicativos suscita en otros ordenamientos jurídicos. Temas tales como, por ejemplo, si las decisiones arbitrales están vinculadas por la jurisprudencia cuando se trata de interpretar normas estatales que han sido interpretadas de una determinada forma por aquélla. Así también, si el arbitraje puede desarrollarse con efectos vinculantes y debiendo ser respetado por los Tribunales, respecto a derechos fundamentales. Son cuestiones que si la actividad arbitral, como esperamos, va adquiriendo importancia, tendremos que ir solucionando.

Respecto a los «convenios colectivos», y a diferencia de la inmensa mayoría de las normas estatales que lo restringen a los convenios del T. III del TRET, aquí es claro que, por expreso deseo del acuerdo, tales términos abarcan no sólo las expresiones convencionales de ese título, sino también las del T. I de la misma norma —arts. 40, 41...— y las genuinamente extraestatutarias, con eficacia meramente obligacional.

También excluidos del ASEC por el objeto, según lo indicado en el art. 1.2, se encuentran los conflictos referentes a la *Seguridad Social*. No obstante, y siguiendo la opción del art. 2, b) y c), del TRLPL, no están comprendidos los conflictos de la denominada Seguridad Social *complementaria*, lo cual es lógico si tenemos en cuenta que la base esencial de ésta última viene dada por las denominadas mejoras voluntarias directas de las prestaciones públicas que, a su vez, son fruto esencialmente de la negociación colectiva. La referencia a los planes de pensiones es más compleja, en tanto que mantiene una relación de dependencia-independencia con la negociación colectiva sumamente compleja.

D) Ambito territorial

Se establece una delimitación inicial de los conflictos sometidos al ASEC que toma como referencia el criterio territorial. Más concretamente, se indica que si el conflicto es sectorial o subsectorial, ha de superar la CC.AA., y si afecta al nivel de empresa, ha de afectar a diversos centros de trabajo radicados en CC.AA. diferentes —art. 4.2 del Acuerdo—.

En principio, esto ha de marcar una clara *separación de competencias* entre ASEC y Acuerdos autonómicos, lo cual sólo puede evaluarse como enormemente *positivo*. No se comprendería muy bien que la experiencia autonómica, siendo además pionera en este terreno y con mucho que enseñar al ASEC, se diluyera en favor del nivel estatal, cuando precisamente una de las razones de ser de los acuerdos autonómicos y de su desarrollo ha sido precisamente la adaptación de tales acuerdos a las características diferenciales del conflicto según la CC.AA. de que se trate.

No obstante, además de esta falta de oportunidad de una tendencia centralizadora en este terreno, existe una imposibilidad jurídica de imponer tal centralización, derivada del nuevo art. 84 del TRET, que no incluye los medios extrajudiciales entre las materias susceptibles de ser negociadas a niveles superiores con obligación de los inferiores de respetar esa regulación. Se trata de una materia «desjerarquizada» y «desjerarquizable», de forma que incluso aunque el ASEC hubiera querido limitar la autonomía colectiva a nivel de Comunidad Autónoma en este tema, en este último nivel se podrían concluir acuerdos jurídicamente válidos con una regulación diferente.

En todo caso, tiene que establecerse una interacción de trasvase de experiencias que fortalezca el nivel central y el autonómico.

En este sentido, también es relevante lo dispuesto en la *Disposición adicional primera* del mismo Acuerdo, según el cual, en el supuesto de que un conflicto colectivo de los incluidos en este acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento extrajudicial vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir consensuadamente el procedimiento al que se someten.

En principio, esta disposición podría parecer innecesaria e incluso contradictoria en virtud de lo dispuesto en el art. 4.2 del Acuerdo. En efecto, a la luz de este último precepto podría deducirse una clara división de competencias entre nivel central y autonómico que haría innecesaria lo establecido en aquella disposición, en tanto que no hay posible concurrencia.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que los acuerdos autonómicos delimitan su ámbito de aplicación fundamentalmente en base al criterio territorial. De esta forma, por ejemplo, unas empresas ubicadas en una misma Comunidad Autónoma, afectadas por un conflicto sectorial supra-autonómico, podrían decidir desligarse de la marcha del conflicto y someterlo al procedimiento de su Comunidad Autónoma. De la misma forma, centros de trabajo ubicados en una Comunidad Autónoma afectados por un conflicto que también afecta a centros de trabajos en otras CC.AA. podrían someter su conflicto al Acuerdo autonómico correspondiente.

La solución que da la Disposición adicional primera es posibilitar que se acuda también al nivel autonómico, se entiende que en el ámbito territorial en el que es competente el Acuerdo de la Comunidad Autónoma. Ello ciertamente implica la posibilidad de soluciones diversas e incluso contradictorias para un mismo conflicto, según se someta a nivel autonómico o a nivel estatal, lo cual dependerá del tipo de conflicto y de lo que disponga, en su caso, el convenio colectivo en cuestión.

Por cierto que, en este tema de distribución de competencias, la redacción del acuerdo parece imposibilitar que los conflictos desarrollados en una Comunidad Autónoma sin acuerdo propio de solución de conflictos pueda someterse al ASEC, lo cual parece difícil de justificar —art. 5.2, en relación al art. 4.2, ambos del Acuerdo, y en conexión a su vez con el art. 5.3 del Reglamento—.

Más allá de este tema del ámbito funcional, si *comparamos el ASEC con los Acuerdos autonómicos*, lo cierto es que hay algunas diferencias notables. Probablemente la principal haya sido la «huida» del *paritarismo que caracteriza el ASEC respecto a la mediación*, en favor de mediadores-terceros. Además, la mediación contemplada en el acuerdo también se diferencia de la prevista en la mayoría de los acuerdos autonómicos por su mayor «informalismo» procedimental. No obstante, el reglamento del ASEC ha neutralizado en gran medida esta característica de la mediación en el ASEC, en tanto que contempla una mediación más estructurada formalmente.

Pero también existen algunos *puntos en común* entre el ASEC y los acuerdos autonómicos.

Así, unos y otros *parecen estar diseñados pensando preferentemente en los conflictos jurídicos*, sobre todo si se contempla la regulación que se hace de la mediación, que se caracteriza por una procedimentalización inapropiada respecto a los conflictos de intereses.

Unos y otros han arriesgado poco en favor de medios más innovativos, ciñéndose a los más tradicionales en sus vertientes más conocidas. Por ejemplo, no se menciona la posibilidad de un arbitraje de «ofertas finales» —o de «péndulo», como se denomina en el Reino Unido—, que puede ser interesante en determinados tipos de conflictos.

Unos y otros, en fin, han concebido en gran medida los medios extrajudiciales un tanto desligados del proceso negocial en sí, que es la fuente esencial de la conflictividad en nuestro sistema de relaciones laborales. Da la impresión de que los conflictos contemplados son aislados, en su resolución, del contexto en el cual se desarrollan. No es lo mismo un conflicto desarrollado en el seno de una comisión negociadora que el que puede tener lugar en el seno de una comisión paritaria. De la misma forma, probablemente, hay que relacionar la intervención extrajudicial en el proceso negocial con aspectos tan trascendentes en el mismo como es la denuncia del convenio colectivo y el comienzo de las negociaciones del siguiente a efectos de poner una estructura temporal más racional a la negociación de los convenios.

Más adelante volveremos sobre algunas de estas características.

E) Ambito funcional

Por ámbito «funcional» —término que puede ser equívoco— queremos referirnos a la relación del ASEC con los convenios colectivos sectoriales y empresariales. En principio, se aplica a los convenios de ambos niveles en virtud de lo dispuesto en el art. 3.1 del Acuerdo.

Sin embargo, ya lo hemos indicado, se introduce una especie de suspensión en la eficacia, en el sentido de que se subordina la aplicación del ASEC a la adhesión o ratificación expresa de la correspondiente unidad de negociación.

Ello quiere decir que, en principio, todos los sectores o empresas están fuera del ASEC, que nace en el «vacío normativo», no así en el contractual, en tanto que los conflictos que puedan suscitarse a nivel interprofesional estatal entre las partes contratantes del acuerdo, hay que entender que sí están incluidos en el mismo.

De esta forma, ya lo indicábamos desde la perspectiva personal, en tanto que pueden existir sectores y empresas excluidos del ASEC, *la declaración de eficacia normativa general es una inexactitud*. Progresivamente irá desarrollando una eficacia normativa, pero limitada a los sectores y empresas que se hallan adheridos, para, en todo caso, poder alcanzar una de ca-

rácter general que siempre corre el peligro de ser «menos general» en cualquier momento.

En este sentido, lo cierto es que el ASEC se ha autolimitado en su verdadera potencialidad para tener eficacia normativa general.

Hay que tener en cuenta que, según dispone el art. 5.2 del Acuerdo, una vez que se procede a la adhesión o ratificación, aquellos convenios colectivos o acuerdos sectoriales que prevean órganos de solución se consideran automáticamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Con ello, *parece que se da una integración funcional —parcial— sólo respecto a los «principios de tramitación», aunque no orgánica.*

Lo cual puede resultar bastante complejo. Por lo pronto, los órganos convencionales están pensados en función de unos medios determinados de solución de conflictos. Lo que —repetimos que al parecer— indica el ASEC es que, mientras que la adhesión o ratificación implica la adaptación de los medios a los principios previstos en tal acuerdo, sus órganos persisten, lo cual puede ser algo contradictorio. Imaginemos, así, el supuesto de los convenios que prevén el desarrollo de la mediación en el seno de la comisión negociadora a través de la figura del presidente. En principio, tal órgano, y no sólo el mediador-presidente, queda incluido en el ASEC, pero se trata de un órgano y de un procedimiento de mediación diferente al previsto en el ASEC, y resulta difícil aplicar la mediación prevista en el ASEC en base a la comisión negociadora. Probablemente, el ASEC estaba teniendo en cuenta las listas de mediadores y árbitros, que no plantean problema. Pero no son éstas las únicas posibilidades a nivel orgánico.

Hemos de reiterar que, desde la perspectiva de los medios en sí, el art. 5.2 del Acuerdo no pide que se respeten los establecidos en el mismo, sino sólo sus «principios». Lo que ocurre es que es difícil de delimitar tales principios. Es poco probable que se refiera a los denominados «principios rectores de los procedimientos» —art. 7 del Acuerdo—, que son una parte específica del conjunto del ASEC.

Probablemente *se tendría que haber llegado a una solución similar a la de las CC.AA., de no exclusión.* Esto es, permitir la continuidad en la existencia de las experiencias negociales sec-

toriales —y empresariales— y posibilitar la elección, en cada conflicto, de una sede u otra. De esta forma no se obliga a perder la experiencia sectorial o empresarial en medios extrajudiciales, que, en algunos supuestos, es de considerable valor.

Por cierto que el art. 5.2 se refiere sólo al nivel sectorial. Habría que preguntarse por las razones de la exclusión del nivel empresarial.

No obstante, probablemente el máximo exponente de un respeto a la experiencia negocial sectorial y empresarial venga dado por el tratamiento que reciben las *comisiones paritarias* de los convenios colectivos u otros acuerdos. Según el art. 8 del Acuerdo, su intervención se establece como obligatoria, incluso si el propio convenio no la prevé como tal. El reglamento es más específico e incluso innovador, sobre todo ante la posibilidad de que la intervención de la comisión paritaria no esté prevista procedimental y/o funcionalmente. Así, considera tres situaciones.

La primera es cuando el convenio colectivo establece la intervención de la comisión paritaria con regulación del procedimiento a seguir. En este caso nos dice el ASEC que dicho procedimiento ha de seguirse necesariamente antes de acudir a dicho acuerdo.

La segunda es cuando exista la comisión paritaria con funciones de mediación, pero que las partes no hayan previsto el procedimiento a seguir al respecto. En este caso, el ASEC establece que la parte o las partes en conflicto se han de dirigir al SIMA, aunque no está claro para qué. Se ha de entender que para que sus órganos hagan desarrollar a tal comisión aquella función mediadora.

En fin, el tercer supuesto es que la comisión paritaria no tenga atribuidas funciones de intervención alguna en la resolución de conflictos. En este caso parece que se acude a una especie de ficción, y digo que parece porque la redacción del art. 8.3 del Reglamento es un tanto confusa: se dirige al Servicio indicando que se ha cumplido el requerido trámite de previa sumisión a la Comisión Paritaria, aunque en realidad no se ha realizado tal sumisión, dado que el convenio colectivo no lo preveía. Probablemente hubiera sido más claro dirigirse al Servicio demostrando que la comisión no tiene atribuidas tales funciones mediadoras y que, en consecuencia, se exonera a las partes de la obligación de trámite previo.

Por supuesto que, aunque no se prevea expresamente en el ASEC, en base al art. 84 es posible la «*des-adhesión*» o la *des-ratificación* de los convenios colectivos respecto a dicho acuerdo. Así, los convenios colectivos van a poder tener «vida propia» en tema de medios extrajudiciales al margen del ASEC, aunque lo más adecuado sería que fuesen experiencias complementarias y mutuamente enriquecedoras.

En todo caso, no nos parece acertada la visión disyuntiva que se desprende del ASEC, en el sentido de que *se plantea de principio su aplicación como excluyente* respecto a lo pactado en convenio colectivo sobre esta materia.

IV. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES PREVISTOS EN EL ASEC

Entre las diversas características de los medios extrajudiciales en sí que contempla el acuerdo, podemos señalar diversas que han de ser evaluadas positivamente y algunas que pudieran ser más discutibles.

Así, en el lado positivo, el ASEC se decide por romper la trilogía clásica en nuestro Ordenamiento, que incluía la conciliación, en favor de una dualidad más simple: mediación y arbitraje. Con ello, el ASEC sigue los pasos del nuevo art. 91 TRET, tal como quedó reformado por la Ley 11/1994.

Recuérdese al respecto que algunos acuerdos autonómicos continúan con la distinción tripartita —País Vasco, Galicia, Canarias— y otros prevén la conciliación y mediación como un mismo trámite —Madrid, Cataluña, Andalucía—.

A su vez, un número importante de convenios colectivos suelen considerar la conciliación o la mediación como trámites equiparables.

Como decimos, esta opción simplificadora del ASEC es oportuna, en tanto que la misma sólo sería deseable si, más que una distinción funcional difícil de establecer, se basara en una diferenciación orgánica —por ejemplo, una conciliación paritaria y una mediación por tercero—. Si ello no es así, y no lo es en el ASEC, es preferible su equiparación.

No obstante, hay que ser consciente de que tanto el ASEC como el propio art. 91 TRET pueden causar un problema interpretativo a este respecto, en tanto que el término «mediación» es desconocido en la terminología del TRLPL, que sólo conoce el de «conciliación». Normalmente, la mediación se ha relacionado más con la intervención de la autoridad laboral, especialmente en los conflictos de intereses.

En todo caso, parece lógico entender que, en el ámbito del ASEC, en virtud de lo establecido en su art. 10.8, mediación y conciliación son asimilables a estos a efectos procesales, y ello en virtud de la remisión a la autonomía colectiva que se realiza en el art. 156.2 del propio TRLPL.

Otro aspecto positivo es que *no se establece una obligación secuencial entre mediación y arbitraje*, en el sentido de que haya de agotarse la primera para acudir al segundo. Por tanto, puede acudirse a ambos indistintamente, siempre y cuando, ha de entenderse, que no estemos ante uno de los supuestos en los que, por propia voluntad del ASEC, la utilización de la mediación es obligatoria.

Junto a estas notas positivas, hay otras más susceptibles de discusión. Así, podría predicarse del ASEC el haber seguido una línea *poco innovadora en relación a los medios extrajudiciales contemplados*, en el sentido de que se ha ceñido a las expresiones de mediación y arbitraje más tradicionales. Así, experiencias que hemos estudiado en otro lugar, tales como la de «med-ab» —procedimiento conjunto de mediación y arbitraje como un mismo tercero— o la del arbitraje de ofertas finales —también conocida como «de péndulo»— no se mencionan. También es cierto, dicho sea a favor de esta escasa inclinación a la innovación por parte del ASEC, que hay una total *carencia de práctica* en la realidad de nuestras relaciones laborales sobre estos nuevos medios, lo que puede desaconsejar por el momento una regulación normativa al respecto.

Más importante aún puede ser la existencia de una *cierta tendencia a la uniformidad en el ASEC desde la perspectiva del tratamiento de los conflictos*. En este sentido, por ejemplo, son diferentes los conflictos provocados por la interpretación normativa de aquéllos otros originados en la aplicación de ta-

les normas, de igual forma que la conflictividad supraempresarial tiene peculiaridades respecto a la conflictividad en la empresa. En ésta última, los conflictos suelen ser más de ejecución que de normación en sí, al estar más relacionados con la aplicación de los preceptos jurídicos en la gestión ordinaria de los recursos humanos.

En este sentido, y probablemente como consecuencia de la primacía en el ASEC de una visión más extraempresarial —o sectorial— que intraempresarial, se ha perdido una buena oportunidad para incentivar y dar pautas en un tema tan importante actualmente como es el del *desarrollo de procedimientos internos de solución de conflictos en el seno de las empresas*. Tales procedimientos son esenciales para solucionar, en la propia raíz, controversias que, con el paso del tiempo y al exteriorizarse, suelen ser cada vez más adversariales y menos susceptibles de soluciones compromisorias. Además, tales procedimientos internos, frente a excesivas «estandarizaciones», se adecúan más a las relaciones laborales y a las características organizacionales de la empresa.

Insistimos en que, si bien es posible defender que lo anterior es función de los convenios colectivos, esencialmente de empresas, el ASEC no debería haber renunciado ni a potenciar la «interiorización» de la solución de los conflictos a nivel empresarial ni a dar líneas generales al respecto que sirvieran de guía para tales convenios.

Respecto a la figura del *tercero*, el ASEC rechaza dos opciones. Por un lado, la alternativa paritaria, esto es, la mediación o arbitraje mediante la formación de órganos mixtos de representantes empresariales y laborales. Esta exclusión puede ser considerada como positiva, y ello no sólo por el hecho de que, previamente, el ASEC ha impulsado la intervención de las comisiones paritarias de los convenios colectivos. También hay que tener en cuenta que las condiciones que han podido propiciar una actuación positiva de tales órganos en determinadas CC.AA. no han de darse a nivel estatal y en conflictos de mayor envergadura, para los cuales probablemente se requieren un órgano de actuación menos compleja.

Por otro lado, y ello es común con las opciones de los acuerdos autonómicos, rechaza la alternativa de mediadores o

árbitros profesionales, en el sentido de terceros dedicados exclusivamente o con preferencia a tales tareas. Se trata de una opción realista en relación a nuestro estadio de cultura actual en materia de medios extrajudiciales, al menos a nivel estatal. En todo caso, el sistema de listas de eventuales puede ser la vía para ir forjando una cantera de terceros con un mayor índice de profesionalización en el ámbito de los medios extrajudiciales.

Respecto a la imparcialidad del tercero, como nos demuestra la experiencia en las CC.AA., y sin descartar casos no muy numerosos de terceros neutrales en estado originario o «natural», parece que es más frecuente el elegir a éstos en base a su disponibilidad para una actuación de este tipo, cualidad que ha de desarrollarse y demostrarse una vez que se es elegido.

Junto a lo anterior, y desde la perspectiva procedimental de los medios extrajudiciales, el ASEC se debate en este punto en el dilema de equiparar o separar la mediación y el arbitraje, dilema que, en el fondo, y contra lo que pudiera parecer a primera vista, se salda a favor de la alternativa equiparadora, y más concretamente mediante el acercamiento del proceso medial al arbitral.

En efecto, a pesar de lo que pudiera parecer de lo indicado en el art. 10.2 del acuerdo —«el procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida»—, que parece vaticinar un acentuado nivel de informalidad en la mediación, lo cierto es que la equiparación realizada en el art. 7 del Acuerdo respecto a los denominados «principios rectores de los procedimientos», más la regulación que de la mediación desarrolla el Reglamento, hacen que *el nivel de formalidad de ambos medios no sea, al menos en el diseño normativo, muy diferente.*

Así, para la mediación se prevé en el art. 10.4 que las divergencias existentes se habrán de documentar, al igual que, según su art. 10.7, deberá figurar en un acta la falta de acuerdo y las razones para ello. Por su parte, el Reglamento establece, aparte de los detalles del escrito de negociación, una obligación de negociar que denomina «implícita», además de reiterar la necesidad de respetar los principios de audiencia, igualdad y contradicción y de añadir la necesidad de que conste por escri-

to la propuesta formulada por el mediador —arts. 14, 15 y 17 del Reglamento—.

Desde la perspectiva del arbitraje, nada hay que objetar a esta formulación, y ello se trate tanto de los conflictos de intereses como de los conflictos jurídicos. El arbitraje es, por definición, un proceso adjudicativo que, como tal, requiere un mínimo procedimiento formal, un respeto a los que se ha denominado como los principios «jurídico-naturales» de todo proceso.

Sin embargo, lo anterior no es posible predicarlo en todo tipo de mediación. Si bien la mediación «jurídica», la que se desarrolla en los conflictos colectivos de aplicación e interpretación, puede requerir un determinado nivel de formalización —aunque no parece imprescindible—, lo mismo no es predicable de la mediación en los conflictos de intereses.

Estos conflictos requieren de una solución compromisoria, y para ello se requiere una gran informalidad y flexibilidad en la actuación del tercero, el cual ha de actuar respecto a las partes según su mejor saber y entender, sin más predeterminaciones procedimentales que las que él considere oportunas o las partes le sugieran. Es una labor esencialmente personal para la consecución de un acuerdo entre las partes, en la que no parecen tener cabida principios tales como el de audiencia, contradicción e igualdad más que en la medida que lo requieran las circunstancias específicas del conflicto.

Esta formalización relativamente indiferenciada de los procedimientos extrajudiciales de la solución de conflictos en el ASEC puede ser debida, en gran medida, al hecho de que el acuerdo haya dado una relevancia prioritaria a las controversias de carácter jurídico, como puede probarlo la misma ordenación que hace el art. 4.1 de aquél. Ya hemos indicado que tal prioridad no nos parece la más acertada, dada la relevancia de la conflictividad de intereses en nuestro sistema de relaciones laborales.

Como consecuencia de esta centralidad en el ASEC de la conflictividad jurídica, *la configuración del inicio procedimental de los medios es a instancia de parte o partes*, esto es, «pasiva»: son las partes las que acuden a SIMA, de forma similar a como se va a la jurisdicción social. A pesar de que, respecto

a la mediación, pudiera parecer que existe una concepción más activa, en tanto que su art. 10.4 establece que el mediador «procurará de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto», lo cierto es que el Reglamento indica que la mediación ha de ser instada ante el SIMA, mediante la presentación del correspondiente escrito —arts. 14 y 15—.

Por tanto, y al menos expresamente, no se reconoce la posibilidad de actuación por voluntad propia a este Servicio, de ofrecimiento de la actualización de los medios extrajudiciales del ASEC, sin perjuicio de respetar la máxima voluntariedad de las partes en su efectiva aceptación.

De nuevo, esta concepción «pasiva» puede ser adecuada en relación a los procedimientos adjudicativos, y especialmente en el arbitraje jurídico. No lo es ciertamente para los de intereses y, más trascendente aún, a la mediación en tales conflictos, en tanto que es un proceso compromisorio que puede ser «activo» a instancia de un tercero.

La voluntariedad de los medios extrajudiciales, que inmediatamente abordamos, no es contradictoria con una concepción activa y promocional de tales medios, en la que los terceros tienden a insertarse en el contexto en el que se produce el conflicto —especialmente el de intereses—, no obligándose a las partes a que «salgan» de ese contexto en la búsqueda del tercero. Los medios de solución han de ser concebidos, al menos en parte, en estrecha relación con el proceso negocial, fuente esencial no sólo de la conflictividad de intereses, sino también de la jurídica, en tanto que ésta última suele tener su origen en acuerdos insatisfactorios reflejados en los convenios.

Desde la perspectiva de la *voluntariedad u obligatoriedad de los medios extrajudiciales*, esto es, de la autonomía de las partes para aceptar o no la aplicación del medio extrajudicial en cuestión, debe ser considerado como sumamente conveniente que el ASEC establezca una clara diferencia entre el arbitraje y la mediación.

El arbitraje es siempre voluntario en el ámbito del ASEC. En consecuencia, el arbitraje obligatorio sigue centrándose en nuestro ordenamiento jurídico en el art. 10.1 del RDLRT de 1977, lo que es consecuente con la trascendencia para el inte-

rés público que ha de existir para la limitación de los derechos de negociación colectiva y huelga que tal modalidad arbitral representa.

No obstante, ya lo hemos mencionado, podría pensarse en la necesidad de arbitraje obligatorio en una materia tan inadecuadamente resuelta por la norma estatal como es la de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. Dicha obligatoriedad, como ha entendido el acuerdo gallego en esta materia, podría fundamentarse en la importancia que una rápida resolución de este tema tiene para el normal ejercicio del derecho de huelga.

La auténtica novedad del ASEC estriba en la regulación de la mediación como obligatoria para todo tipo de conflictos. Si bien tal obligatoriedad existe ya en la norma estatal respecto a los conflictos jurídicos, lo cierto es que, como alternativa general, no existía en relación a los de intereses.

Sin embargo, existen distintas formas en las que puede establecerse la obligatoriedad, como podemos deducir de la comparación entre los distintos apartados del art. 12 del Reglamento.

Así, en ciertos supuestos es el propio acuerdo el que establece que determinados conflictos necesitan, por definición, el trámite de la mediación. El acuerdo incluye, además de los conflictos jurídicos en fase preprocesal, a los conflictos de intereses cuando hayan originado una convocatoria de huelga.

Junto a esta obligatoriedad impuesta por el acuerdo, hay otra de origen unilateral de una de las partes en el conflicto. Si bien el acuerdo no impone el trámite de mediación, si una de las partes lo solicita, la otra ha de someterse obligatoriamente a la misma.

No obstante, no se prevé la sanción en caso de incumplimiento de esta obligación, especialmente en el caso de los sindicatos, los trabajadores y las asociaciones empresariales. La negativa del empresario, si se considera que tal obligación forma parte en el convenio de su contenido normativo, podría considerarse como una violación del derecho a la adopción de las medidas a las que se refiere el art. 37.2 CE en re-

lación al art. 4.1 d) ET, tal como queda indicado en el art. 95.10 TRET.

Esta opción por la mediación obligatoria pre-huelga debe ser considerada como una de las innovaciones más positivas del ASEC. La mediación negocial en sí, sin previsión inmediata de huelga, ha sido tradicionalmente considerada como una situación más adecuada para una mediación bilateralmente voluntaria. No obstante, lo cierto es que su consideración como obligatoria a petición de parte puede favorecer una profundización en la cultura de la mediación en nuestras relaciones laborales.

Repárese que se trata de una obligación preconvocatoria que hay que *coordinar* con otras previsiones normativas de mediación en los conflictos colectivos. Así, con anterioridad ha podido existir la mediación de la comisión paritaria, al menos en los conflictos jurídicos. Con posterioridad, puede darse la de la inspección de trabajo —art. 9 RDLRT— y la de la autoridad laboral —arts. 17 ss. del RDLRT de 1977—, que son distintas de la mediación administrativa preprocesal de los conflictos jurídicos, respecto a la cual sí actúa la mediación prevista por el ASEC *con efectos sustitutorios*.

Respecto a la *eficacia jurídica* de lo acordado en mediación o de lo decidido en arbitraje, y en base al art. 9 del ASEC, se contemplan dos tipos de eficacia, una general y otra limitada. Respecto a la general, se entiende que es la normativa del Título III del TRET si se cumplen los requisitos de legitimación que ahí se exigen.

No obstante, hay diversas cuestiones que no se despejan ni en el ASEC ni en su reglamento. Así, la eficacia de los acuerdos o arbitrajes alcanzados en el caso de solución de los conflictos originados en el seno de los artículos 40, 41, 47 y 51 no está clara en el Acuerdo, probablemente por la sencilla razón de que tampoco lo está en el seno del TRET.

En el caso de que no se cumplan tales requisitos, también es difícil de determinar la opción propugnada por el art. 9 del ASEC. Ciertamente, se pronuncia por considerar que los acuerdos o la decisión arbitral tendrían una eficacia *limitada*. Pero en tanto que se habla de que «los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empre-

sas directamente representados...», parece que está propugnando una eficacia de carácter normativo, más que estrictamente contractual entre las partes colectivas en el conflicto.

Lo cual plantea el interesante problema, que no podemos entrar ahora a analizar, de determinar si una norma convencional, que ha recibido su carácter normativo de la norma estatal, es un vehículo adecuado para dotar de eficacia normativa a otros acuerdos o pactos cuando tal eficacia es diferente —al ser normativa limitada y no normativa general— a la considerada en el art. 82.3 del TRET.

Otro aspecto en el que el ASEC sí es contundente es en el del establecimiento de una *total incompatibilidad*, en un ámbito temporal de simultaneidad, *entre la huelga y la mediación o el arbitraje*. Tal opción es clara en relación al arbitraje en base a lo dispuesto expresamente en el art. 11.4 del ASEC. Más discutible hubiera sido tal opción en el art. 10.6 del ASEC en relación a la mediación, en tanto que ello depende de si consideramos la huelga como una «medida dirigida a la solución del conflicto», pero el art. 16 del Reglamento aclara que esta incompatibilidad también existe en el caso de dicho medio de solución.

Dos últimas cuestiones en relación al arbitraje. Por un lado, *no se indica si el arbitraje ha de ser de derecho o de equidad*, lo cual parece que se deja a la naturaleza del conflicto y, en última instancia, a la voluntad de las partes. Por otro lado, y en relación a los *motivos por los que puede ser recurrible la decisión arbitral*, el 11.8 del Acuerdo y el art. 22.5 del Reglamento se limitan a lo que podríamos denominar como motivos clásicos: decisión *ultra vires*, infracción procedimental... Ciertamente se excluye la posibilidad de recurrir en base al mero desacuerdo con la opción arbitral en los términos del art. 128 TRLPL —ese «pseudoarbitraje», en los términos de la STS de 2 de enero de 1996—.

**NUEVO MODELO DE CONFLICTOS DE TRABAJO:
MEDIOS DE SOLUCION Y EL ASEC**

COMUNICACION A LA CUARTA PONENCIA

MARGARITA APILLUELO MARTIN

**Doctora en Derecho. Profesora de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social de la Universidad Pública de Navarra**

SUMARIO

1. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y EL NUEVO MODELO DE NEGOCIACION COLECTIVA. A) Introducción. a) Acuerdos innovadores. b) Acuerdos modificativos. c) Acuerdos causales. B) Conflictos político-aplicativos. a) Conflictos de intereses. b) Conflictos causales. C) Conflictos jurídico-aplicativos.—2. LA ORDENACION ESTRUCTURAL DE LOS MEDIOS CONVENCIONALES DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS. A) Posibilidades. B) La relevancia del convenio colectivo supraempresarial.—3. ARBITRAJE Y CONFLICTOS DE TRABAJO. A) Arbitraje y conflictos político-aplicativos. B) Arbitraje y conflictos jurídico-aplicativos. C) Ultimas orientaciones de la doctrina constitucional y el ASEC.—4. A MODO DE CONCLUSIONES.

1. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y EL NUEVO MODELO DE NEGOCIACION COLECTIVA

A) Introducción

La tensión o controversia concreta entre trabajadores y empresarios que tiene su causa en la negociación o en la vigencia de un convenio colectivo engloba el conjunto de conflictos laborales más típicos y frecuentes en nuestro sistema de relaciones laborales. El concepto de este conflicto de trabajo está integrado de un elemento cuantitativo, la pluralidad o colectivo de trabajadores, y de otro cualitativo, el interés colectivo, genérico o de categoría, clase o grupo. La colectividad enfrentada al empresario se entiende como conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad¹. En este sentido se diferencia fácilmente de este conflicto aquel otro en que la presencia de una multiplicidad de intereses individuales divisibles fundamentan una demanda plural —y no colectiva— donde su objeto es precisamente la ventilación de demandas particulares diferenciadas del grupo o categoría en su conjunto.

Los conflictos colectivos pueden ser económicos o jurídicos. Los conflictos económicos, también llamados de intereses o de regulación, surgen para crear una norma donde no la hay

¹ El concepto y la delimitación del conflicto colectivo ha sido efectuado a través de la jurisprudencia de nuestros Tribunales de justicia: *vid.*, entre otras muchas, SSTCT 12 noviembre 1984 (A. 9.142), 18 abril 1985 (A. 2.867), 8 junio 1987 (A. 14.700), 27 octubre 1987 (A. 23.677), 23 noviembre 1987 (A. 26.771) y 30 noviembre 1987 (A. 26.787). *Vid.* SSTS 25 junio 1992 (A. 4.672), 30 octubre 1992 (A. 7.858), 23 noviembre 1992 (A. 8.827). *Vid.* STC 92/1988, de 23 mayo.

o para renegociar lo ya acordado sustituyéndolo por otro acuerdo distinto. Los conflictos jurídicos, por el contrario, aparecen ante el incumplimiento de la norma pactada o ante discrepancias en su interpretación o aplicación por disparidad de criterios².

La tajante y clásica distinción entre conflictos colectivos e individuales/plurales, por un lado, y conflictos jurídicos y de intereses, por otro, parece haber perdido actualmente su auténtico significado con el modelo de negociación colectiva diseñado a partir de la Reforma legislativa de 1994 por la Ley 11/94, de 19 de mayo, y traducida en el actual Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de 1995 (en adelante, TRLET).

Hoy se concibe por el legislador estatutario un convenio colectivo dinámico y abierto a la integración permanente de otros acuerdos en ámbitos incluidos en el general convenido, a los que el convenio colectivo acoge para formar parte del mismo, resultando, por este motivo, imprescindibles para su vigencia. Son acuerdos que solucionan un conflicto provocado en ámbitos empresariales que debe resolverse para cumplir con la finalidad de aplicar el convenio colectivo que los acoge.

En ámbitos empresariales es frecuente la existencia de convenios colectivos negociados no por representaciones sindicales de los trabajadores sino por los representantes unitarios de los mismos que, con fundamento constitucional en el art. 37.1.º CE en cuanto ejercicio de autonomía colectiva, encuentran cobertura legal en el art. 87 TRLET. En unos supuestos nos encontramos con su adjetivación como convenios extraestatutarios porque los representantes unitarios de los trabajadores proceden a convenir con el empresario un acuerdo colectivo faltando a la prohibición de concurrencia legalmente dispuesta —art. 84 TRLET— con el convenio colectivo supraempresarial que les es de aplicación; en otros, aquéllos acuerdan con el empresario cuestiones y condiciones que el propio convenio colectivo supraempresarial les autoriza (acuerdos complementarios), o cumplen lo dispuesto legal o convencionalmente (acuerdos de ejecución). En estos últimos supuestos nos en-

² *Vid.*, por todas, STS 30 junio 1984 (A. 3.376).

contramos con unos convenios colectivos extraestatutarios pero atípicos. Y pueden ser denominados como extraestatutarios porque no siguen los estrictos dictados del Título III para los convenios estatutarios³ y atípicos porque la eficacia limitada que poseen los convenios que no son estatutarios se generaliza automáticamente al total ámbito empresarial desde la firma del acuerdo, ya que la representación que ostentan los firmantes no es de parte de ciertos trabajadores, sino que incluye al total de trabajadores de esa empresa.

El debate acerca de la naturaleza contractual o normativa⁴ de los acuerdos de empresa puede propiciarse de forma algo menos polarizada a partir de la Reforma legislativa de la LET, que ofrece para los convenios colectivos y para ciertos acuer-

³ Vid. BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid, 1994, p. 298, acerca de la denominación de estos convenios de empresa negociados dentro de un convenio supraempresarial, que, pese a la desafortunada denominación de «extraestatutarios», aceptada mayoritariamente, son negociados dentro del Título III de la LET. Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., y otros: *Pronuario del Derecho del Trabajo*, Madrid, 1995, p. 134, que defienden la denominación de pactos colectivos más que de convenios colectivos extraestatutarios.

⁴ Vid. SSTCT 27 diciembre 1983 (A. 11.358), 16 octubre y 5 diciembre 1986 (A. 10.735 y 14.620). Vid. SSTSJ Galicia, 3 marzo 1994 (A. 895), y Canarias, 29 junio 1994 (A. 2.316), que declaran efectos normativos para los acuerdos de empresa con la finalidad de lograr la integración o adaptación del convenio colectivo general: vid. STSJ Canarias, 15 abril 1994 (A. 1.626); o su desarrollo: vid. SAN 1 abril 1993 (A. 5.595); o lograr su mayor eficacia: vid. STSJ Galicia 3 marzo 1994 (A. 895); o resolver un problema ocasionado por el convenio estatutario: vid. STSJ Galicia 28 febrero 1994 (A. 717); o servir a la regulación de concreciones y especificaciones no previstas: vid. STSJ Andalucía 24 mayo 1994 (AL, ref. 1.760), y, en general, también para mejorar las condiciones previstas estatutariamente: vid. SAN 1 abril 1993 (A. 5.595) y SSTSJ Cataluña 18 julio 1989 (A. 2.289) y Andalucía 24 mayo 1994 (AL, ref. 46/94, ref. 1.760). Otras decisiones judiciales observan su naturaleza estrictamente contractual: vid. SSTC 25 enero 1989 (A. 454) y 12 abril 1989 (A. 2.661). Vid. SSTSJ Madrid 11 mayo 1992 (A. 2.689) y Castilla-León 17 diciembre 1992 (A. 5.974). No obstante, el análisis de esta jurisprudencia muestra los inconvenientes que derivan de tales pactos precisamente por su naturaleza colectiva en los estrechos márgenes de las reglas civiles sobre contratación, las cuales terminan siendo alteradas: vid. GARCÍA MURCIA, J., «Criterios jurisprudenciales sobre la naturaleza y la eficacia de los pactos colectivos atípicos» (II), en AL, 1992-2, pp. 415 y ss., mostrando los obstáculos de esta interpretación jurisprudencial si bien referidos al estudio de los convenios colectivos extraestatutarios. Vid. mi artículo sobre «Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos colectivos plurales de empresa», en AL, núm. 9 de 1995.

dos de empresa un tratamiento modalizador de negociación colectiva⁵. Los acuerdos de empresa se configuran como uno de los modos de negociación dentro del general colectivamente convenido, derivados todos ellos del reconocimiento constitucional de la negociación colectiva⁶. Entre las facultades ampliamente reconocidas por la ley sobre materias contenidas en diversos preceptos se acomete la tarea de poder ser innovadas, desarrolladas o incluso modificadas —allí donde la ley no considera necesaria su configuración como mínimos— a través de la negociación de las partes en las empresas que así lo requieran⁷. La negociación estatutaria como norma general cede a una nueva modalidad de negociación inmersa en aquélla de cuyo valor y efectos jurídicos participa⁸.

⁵ Vid. DURÁN LÓPEZ, F., «Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales», en *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, p. 11, donde se refiere a la necesidad de diversificación en la fijación de las condiciones de trabajo, y de adaptación flexible de éstas a las circunstancias productivas u organizativas de cada empresa, estaría en el origen, entre otras causas, de la tendencia a la contratación individual, a la negociación empresarial. Esta tendencia es apreciable en la evolución reciente de los sistemas de relaciones laborales.

⁶ Vid. DEL REY GUANTER, S., «Los despidos por causas empresariales y fuerza mayor: líneas esenciales de la Reforma (Arts. 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores)», *RL*, núms. 17-18, 1994, pp. 202 a 206. Vid. PRADAS MONTILLA, R., «Negociación colectiva en la nueva Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores», *DL*, núm. 43, 1994, p. 21. Vid. RIVERO LAMAS, J., «Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994. (Una aproximación interpretativa)», *DL*, núm. 43, 1994, p. 56.

⁷ Vid. CASAS BAAMONDE, M. E., «Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses (I)», *RL*, núm. 4, 1995, p. 1.

⁸ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «Configuración y eficacia jurídica de los convenios colectivos...», cit., pp. 111 y 112, asimilando jurídicamente los acuerdos de empresa y los convenios colectivos de empresa que no difieren más que en cuanto a su contenido. vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», *RL*, núm. 5, 1995, p. 37, insistiendo en esa tesis. Vid. CRUZ VILLALÓN, J., «El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la Reforma de 1994», *RL*, núms. 17 y 18, 1994, pp. 131 y 132, que se refiere al acuerdo de modificación de las condiciones esenciales de trabajo como modalidad de descentralización contractual en tanto existe un convenio anterior que pasa parcialmente a derogar. Vid. en contra ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», en *La reforma del Mercado Laboral*, Ed. Lex-Nova, Valladolid, 1994, pp. 50 y ss., que se refiere a estos acuerdos de empresa como «compleja figura negocial» y por tanto excluida del sistema formal de negociación colectiva.

a) *Acuerdos innovadores*

De todos los posibles acuerdos de empresa entre el empresario y los representantes de los trabajadores existe un conjunto de ellos que operan en defecto de convenio colectivo. Nuestro nuevo TRLET pretende que allá donde no exista un convenio colectivo estatutario sobre las materias que prevé, pueda haber un pacto o acuerdo de empresa de carácter puntual. Estas nuevas materias que objetivizan los acuerdos de empresa para el supuesto de inexistencia de regulación convencional estatutaria sobre las mismas⁹ son materias comprensibles de regular los recibos de salarios —art. 29.1 TRLET—, el abono de la segunda gratificación extraordinaria —art. 31 TRLET—¹⁰, el límite de nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo —art. 34.3.º TRLET—, el sistema de clasificación profesional —art. 22.1.º TRLET—, el régimen de ascensos —art. 24.1.º TRLET—, la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año —art. 34.2.º TRLET— y la acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla —art. 67.1.º, *in fine*, TRLET—¹¹.

⁹ Vid. CAMPS RUIZ, L. M., *La nueva regulación del mercado de trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pp. 198 y ss., que señala que la expresión «en defecto de convenio colectivo» hay que entenderla en sentido de inexistencia de convenio colectivo y no sólo como ausencia en el mismo de previsión sobre el tema. Vid., en parecido sentido, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Ley, convenios colectivos y acuerdos...», cit., p. 57, aduciendo que ante la presencia de un convenio colectivo de empresa no es posible un acuerdo de empresa posterior en defensa de la garantía de la integridad del convenio de empresa en sus propios términos.

¹⁰ En relación con el precepto estatutario citado, el art. 125 de la LPL señala un plazo de veinte días para demandar cuando la fecha de las vacaciones se encuentre fijada en convenio colectivo o acuerdo de empresa.

¹¹ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, Madrid, 1994, p. 251, interpretando estos acuerdos de empresa como «defectivos». Vid. OJEDA AVILÉS, A., «Acuerdos de empresa en la estructura de la negociación colectiva», Ponencia presentada en el VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, 19 y 20 mayo 1995, multicopiado, p. 10, en donde se refiere a que los acuerdos de empresa, además de los «defectivos», pueden clasificarse en «autónomos o independientes (arts. 31 TRLET, 125 TRLET, Disposición adicional 10.ª TRLET, etc., fecha de segunda paga extra, fecha de vacaciones, solución extrajudicial de bloqueo en consultas de crisis), los de crisis (arts. 40.2.º, 41.4.º, 47 y 51.4.º TRLET) y los de inaplicación y reajuste salarial (art. 82.3.º TRLET).

Estos acuerdos de empresas, como normas de segundo grado¹², sirven a la regulación normativa de materias de inexistente regulación en convenio colectivo estatutario y su tratamiento jurídico es el propio de las normas convencionales de eficacia general y normativa para el ámbito empresarial en que se ha convenido por los sujetos al efecto legitimados —art. 87.1.º TRLET—, y ello a pesar de la informalidad procedimental con que parece pueden ser negociados y aprobados¹³.

La posibilidad de pactar estos acuerdos en defecto de convenio colectivo debe interpretarse restrictivamente, ya que su admisión por el TRLET para temas muy concretos conduce a su exclusión para los demás en tanto suponen materias que corresponden al convenio colectivo¹⁴.

b) *Acuerdos modificativos*

Al lado de esa función de suplencia desempeñada por el acuerdo de empresa frente al convenio colectivo estatutario, otros acuerdos de empresa cumplen la misión de sustituir o modificar el acuerdo o pacto colectivo vigente ya integrado en el convenio estatutario, o de modificar previsiones estatutarias. Son los acuerdos a que se refiere el art. 41.2.º TRLET sobre

¹² *Vid.*, en expresión de VALDÉS DAL-RÉ, F., «Notas sobre la reforma del marco legal...», cit., p. 38.

¹³ *Vid.* ALFONSO MELLADO, C.; PEDRAJAS MORENO, A., y SALA FRANCO, T., «Los pactos o acuerdos de empresa...», cit., p. 118, que se refieren a estos acuerdos normativos caracterizados por las notas de «informalidad y subsidiariedad». *Vid.* en contra VALDÉS DAL-RÉ, F., «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura...», cit., p. 37, para quien los acuerdos de empresa no se encuentran en modo alguno excluidos del sistema formal de negociación colectiva que el ET configura. *Vid.* en el mismo sentido MERCADER UGUINA, J. R., *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Ed. Civitas, Madrid, 1994, pp. 343 y 524.

¹⁴ Ello debe afirmarse tanto si al convenio colectivo le corresponde la regulación de determinada materia en exclusiva, como si le ha sido atribuida tal regulación de forma alternativa o subsidiaria al contrato de trabajo. En este sentido, *vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., y PALOMO BALDA, E., «La reforma del régimen de los salarios», *RL*, núms. 17-18, 1994, monográfico sobre *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, p. 24, si bien referido el estudio en relación con la estructura del salario.

modificaciones sustanciales colectivas de condiciones de trabajo adquiridas tanto por acuerdo de empresa como por convenio colectivo estatutario¹⁵, y los acuerdos de empresa expresados en el artículo 82.3.3.º, *in fine*, TRLET, sobre determinación de nuevas condiciones salariales una vez logrado acuerdo sobre la constatación de esa posibilidad de descuelgue salarial ante la presencia de una empresa cuya estabilidad económica pudiera verse dañada. Estos acuerdos de empresa tienen naturaleza de convenios colectivos¹⁶, ya que como normas van a regular condiciones de trabajo para el total ámbito empresarial, integrados en el convenio principal al que sirven de adaptación. Su eficacia, por tanto, es normativa y limitada a un ámbito concreto —el de empresa— que así lo requiere.

c) *Acuerdos causales*

Por último, otro grupo de acuerdos de empresa que prevé el TRLET de 1995 se refieren a los necesariamente acordados por

¹⁵ Vid. ALFONSO MELLADO, C.; PEDRAJAS MORENO, A., y SALA FRANCO, T., «Los pactos o acuerdos de empresa...», cit., p. 119, apelando a la categoría de un *tertium genus* o híbrido para el acuerdo o pacto de empresa en tanto participa del régimen jurídico de los convenios colectivos estatutarios a los que sustituye y subsidia y de los convenios colectivos extraestatutarios, poseyendo un contenido propio, un ámbito de empresa y una duración condicionada a la existencia de convenio colectivo estatutario sobre tales materias, siendo una figura convencional distinta tanto del convenio estatutario como del convenio extraestatutario. Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la Reforma de la legislación laboral» (I), *AL*, núm. 6, 1995, p. 97, negando para los mismos naturaleza de convenios colectivos, pues sólo podrían ostentar esa naturaleza cuando los agentes negociadores tuviesen el mismo rango o nivel que los instrumentos a modificar. En el mismo sentido, vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1994, pp. 251 y ss.; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», en AA.VV., *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid, 1994, p. 55, y CRUZ VILLALÓN, J., «El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la Reforma de 1994», *RL*, núms. 17-18, 1994, p. 130.

¹⁶ Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral» (I), *AL*, núm. 6, 1995, p. 98, y PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1994, p. 251 y ss. Vid. BAYLOS GRAU, A., «Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva», *RL*, 17-18, 1994, p. 336 y ss., que los considera como acuerdos informales pero no por ello desprovistos de eficacia normativa.

los representantes de los trabajadores y el empresario. Son acuerdos que, entrando a formar parte de una negociación entre los legitimados en ese ámbito de empresa como son los representantes de los trabajadores junto con el empresario, propician o sirven de causa —art. 82.3.3.º TRLET— a una posterior modificación de condiciones salariales para todo el ámbito personal empresarial —art. 82.3.3.º, *in fine*, TRLET—, o que originan la causa a posteriores modificaciones colectivas o plurales de los ámbitos empresariales afectados¹⁷, a que se refieren los arts. 40, 41, 47 y 51 TRLET. El acuerdo-*causa* negociado entre los representantes de los trabajadores y el empresario justifica las posteriores alteraciones de condiciones de trabajo —modificaciones, suspensiones o extinciones de relaciones contractuales a que se refieren los últimos preceptos citados—, que, en definitiva, al justificar las mismas están justificando también el funcionamiento de la empresa¹⁸.

¹⁷ Vid. RIVERO LAMAS, J., «Estructuras y contenidos de la negociación colectiva...», cit., señalando que para los supuestos de acuerdos de empresa a los que se refieren los arts. 40, 47 y 51 TRLET de 1995, los mismos se enmarcan dentro del poder de dirección del empresario y no constituyen acuerdos normativos, sino contractuales, efectuados en la esfera organizativa y directiva del empresario. Vid. RIVERO LAMAS, J., «Artículo 41. Modificación de las condiciones de trabajo», en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales (la Ley del Estatuto de los Trabajadores)*, Edersa, Madrid, 1988, Tomo VIII, p. 179, donde considera que la intervención de los representantes de los trabajadores es un ejemplo de la llamada «procedimentalización» del poder empresarial. Vid. SÁEZ LARA, M. C., «Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico», *RL*, núm. 11, 1995, pp. 61 y ss., expresándose en el mismo sentido. Vid. SANTOS FERNÁNDEZ, R., y TORRENTE GARI, S., «Naturaleza y eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas en procedimientos de despido colectivo», *AL*, núm. 10, 1995, que estiman la naturaleza de este acuerdo, extensible a los que en los supuestos de los arts. 40, 41 y 47 TRLET 1995 se producen entre el empresario y representantes de los trabajadores, como *tertium genus* que actúa en los estrictos términos de la autonomía colectiva en el que se disponen derechos ajenos a los sujetos que proceden a negociar y cuya eficacia actual es limitada aunque potencialmente general.

¹⁸ Vid. ALFONSO MELLADO, C.; PEDRAJAS MORENO, A., y SALA FRANCO, T., «Los pactos o acuerdos de empresa...», cit., p. 117, que denominan a estos acuerdos como «pactos de reorganización productiva». Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «El papel del convenio colectivo... (I)», cit., p. 98, que los denomina como acuerdos de autorización. Vid., también en contra de la naturaleza jurídica de convenios estatutarios de los acuerdos de empresa, GOERLICH PESET, J. M., «Informe técnico-jurídico sobre el despido colectivo en la Europa comunitaria», *AL*, 1993-II, p. 176, refiriéndose al acuerdo del art. 51.3.º LET de 1980 como un «simple pacto de naturaleza diversa». Vid. ¹⁸ vid. ALFONSO MELLADO, C.; PE-

Con todos estos pactos de empresa —innovadores, modificatorios y de necesidad— se trata de conseguir flexibilizar la negociación colectiva estatutaria hacia unidades o ámbitos inferiores¹⁹, haciéndola llegar a la resolución de cuestiones o controversias que la marcha actual de las relaciones laborales necesita, potenciándose y garantizándose un convenio colectivo de eficacia general y normativa²⁰, abierto y dinámico, que permite en su seno otros acuerdos para ámbitos inferiores, no sólo puramente de intereses en tanto pueden innovar o modificar el convenio colectivo²¹, sino también aquellos que sirven de causa a la futura organización empresarial²².

Desde esta perspectiva, todos estos acuerdos de empresa provienen de la aplicación del convenio colectivo como acuerdo colectivo general y en su consideración estrictamente contractual, por lo que hemos propuesto la conceptualización de

DRAJAS MORENO, A., y SALA FRANCO, T., «Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico», *RL*, núm. 4, 1995, p.117, en nota (3), que consideran los acuerdos del art. 82.3.º y 41.2.º TRLET, así como los producidos en períodos de consultas a los que se refieren los arts. 40, 41, 47 y 51 TRLET, como «pactos de organización productiva».

¹⁹ Vid. MONTALVO CORREA, J., «La reforma del marco institucional», en *Reforma Laboral y Negociación colectiva. VII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ed. MTSS, Madrid, 1995, pp. 19 y 20, refiriéndose al «enriquecimiento del contenido del convenio colectivo».

²⁰ Vid. OJEDA AVILÉS, A., «Acuerdos de empresa...», cit., p. 17, haciendo referencia al hecho de que la potenciación de los instrumentos autónomos, la secularización o privatización de la regulación colectiva, no exigen en paralelo debilitar la eficacia de los convenios.

²¹ Vid. DAUBLER, W., *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1994, pp. 373 y ss., que se refiere a esta misma idea al indicar cómo el convenio puede permitir, no obstante, la celebración de acuerdos de empresa. Estos acuerdos *intra* convenio son «como convenios colectivos» pero no convenios colectivos, ya que «convenio sólo hay uno: vid. RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., «Nuevas relaciones ley-convenio colectivo», en *Reforma Laboral y Negociación Colectiva. VII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ed. MTSS, Madrid, 1995, pp. 48 y 49.

²² Vid. GARCÍA MURCIA, J., «Criterios jurisprudenciales sobre la naturaleza y eficacia de los pactos colectivos atípicos», *AL*, 1992-2, pp. 405 y ss., que distingue entre convenios atípicos ordinarios (de negociación informal y eficacia general para el ámbito concreto) y otros pactos atípicos (con peculiares funciones y objetivos, o especial contenido). Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Una nueva ordenación de poderes en las relaciones laborales», en *Reforma Laboral y Negociación Colectiva. VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ed. MTSS, Madrid, 1995, pp. 80 y ss.

conflictos políticos, ya que discurren por otros cauces interpretativos²³.

B) Conflictos político-aplicativos

La función estatal de garantizar el acuerdo o convenio colectivo principal se completa en el actual modelo de negociación colectiva con la misión de garantía de los acuerdos político-aplicativos o *intra* convenio colectivo. El legislador, como si de nuevos y secundarios procesos negociadores se tratara, ordena para los mismos su promoción, apoyando la efectividad de convivencia de los mismos con el convenio principal, estableciendo para los mismos un deber de negociar. De otro lado, les brinda su garantía a través del reconocimiento de efectos jurídicos propios de convenio colectivo, aunque limitados para el ámbito en conflicto y en consonancia con los dictados jurisprudenciales más avanzados²⁴.

El legislador dispone, en primer lugar, para la solución de los conflictos político-aplicativos, el acuerdo de empresa y en su defecto potencia los medios propios dispuestos por la negociación colectiva. Ciertamente, se observa en el actual modelo de negociación colectiva un deseo del legislador hacia un protagonismo relevante de la participación de la autonomía colectiva en la autopromoción de sus intereses derivados del convenio colectivo, ordenando su solución a través de medios dispuestos convencionalmente, entre los que adquiere gran re-

²³ En un análisis de las causas económicas justificativas de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, en Sentencia de 16 de enero de 1996 (n.º 14/96), expone textualmente: «Cierto es que puede resultar chocante que al Juez se le exija fallar en base a estos parámetros, pero así ha de ser desde el momento en que se le atribuye el conocimiento de litigios no estrictamente jurídicos sino de intereses, litigios donde el conflicto no versa acerca de la interpretación, aplicación o cumplimiento de una norma preexistente, sino sobre su modificación y sustitución por otra nueva para la solución efectiva de unos fines futuros e inciertos, la viabilidad de la empresa y con ello del empleo, bastiones del progreso social y económico. Lo que se pide así al Juez es que advere un nuevo equilibrio contractual, caucionando la sustitución de la norma que regulaba antes la relación entre las partes por otra nueva» —Fundamento Jurídico 7.º—.

²⁴ *Vid.* decisiones judiciales seleccionadas en nota al pie de página señalada con el núm.4.

levancia jurídica el procedimiento arbitral que el legislador ordinario fomenta. Este sistema puede resolver definitivamente los desacuerdos que se producen en el seno de las empresas con ocasión de innovar o modificar el ordenamiento convencional aplicable con carácter general, o con ocasión de proceder a una reestructuración organizativa de la empresa.

Se observa un repliegue estatal en la operatividad de los medios promocionales públicos para la solución de estos conflictos y un potenciamiento de la autonomía colectiva para, en primer lugar, acordar; para ello el legislador regula el deber de negociar los mismos. En segundo lugar, y en defecto de acuerdo, se potencian los medios propios de solución, especialmente el arbitraje, a los eventuales desacuerdos. El legislador desea el efectivo cumplimiento del convenio colectivo y, por tanto, la efectividad de los acuerdos de empresa; por ello, los representantes de los trabajadores y el empresario deben adaptar las regulaciones generales a los concretos ámbitos empresariales que así lo requieran por concurrir en ellos las causas que al efecto se disponen.

Ahora resultan paralelos el deber de negociar del art. 89.1.º TRLET, que se refiere al deber de negociar el convenio general, y los respectivos deberes de negociar los acuerdos contenidos en los preceptos ahora citados, referidos a los distintos acuerdos que integran el general convenido. El legislador estatutario cumple de esta manera con un deber que le impone el Texto Constitucional —art. 37.1.º CE— y así sirve a la garantía del total derecho a la negociación colectiva, según los mecanismos que estima más convenientes para ello²⁵. Lo que no supone otra cosa que una ordenación legal de la institución del deber de negociar para servir a los fines del nuevo modelo de negociación y de convenio colectivo que se diseña como abierto y susceptible de permanente adaptabilidad en su tiempo de vigencia.

Al solucionar estos acuerdos empresariales conflictos de aplicación del convenio colectivo en su vertiente contractual, el legislador fomenta los medios autónomos para los eventua-

²⁵ Vid. SUÁREZ GONZÁLEZ, F., «El Derecho del Trabajo en la Constitución», en *Lecturas sobre la CE*, T. II, UNED, Madrid, 1978, pp. 195 y ss.

les desacuerdos. En efecto. El fundamento de esos conflictos no es la aplicación jurídica del Derecho existente, o, lo que es lo mismo, no es la interpretación de los contenidos normativos aplicables, sino una aplicación de la norma colectiva fundamentada en el examen de circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas que acontecen en un ámbito conflictivo determinado. Si no hubiere acuerdo entre representantes empresariales de los trabajadores y el empresario —que es el primer sistema de solución propio de los mismos—, el legislador reenvía a la autonomía colectiva su solución a través de los sistemas que crean oportuno pactar. Este reenvío a los agentes negociadores para que dispongan en los textos convencionales de medios de solución a todos estos conflictos político-aplicativos es idea constante del legislador —arts. 82.3.º, 85.1.º y 85.2.º-c) TRLET—, que desea su solución por quien únicamente está legitimado para ello, es decir, por la autonomía colectiva. Entre estos sistemas de solución a estos conflictos ocupa un lugar destacado, entre los varios posibles, el sistema arbitral.

El legislador no puede, coherentemente, pensar en la eventual solución judicial de estos conflictos, pues pertenecen íntegramente a la esfera de la autonomía colectiva en su papel ordenador de las relaciones y condiciones de trabajo en su conjunto y para cuya solución la vía judicial no resulta la más adecuada, pues no es función de los jueces la creación de las normas sino su interpretación jurídica²⁶. Es la parcela de creación del derecho o de examen de las condiciones o presupuestos necesarios para crearlo la que se resiste a la actividad jurisdiccional, la cual encuentra su acomodo en el poder colectivo. Por ello el legislador que instaura el deber de negociar los acuerdos de empresa, reenvía a la autonomía colectiva la solución de los eventuales desacuerdos o fracasos de los mismos, como si de un deber reforzado de negociar se tratara e, incluso, va más lejos, ya que en un supuesto —art. 82.3.3 TRLET— ordena de forma obligatoria la solución del conflicto a través del arbitraje por la comisión paritaria, como órgano nacido y representativo de la autonomía colectiva.

²⁶ Vid. DURÁN LÓPEZ, F., «Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje», *REDT*, núm. 41, 1990, p. 32.

De todos los conflictos *intra* convenio ahora referidos que se traducen en acuerdos de empresa, advertimos dos bloques bien diferenciados: los que conforman el género de los conflictos de intereses —nuevo sistema salarial y nuevas condiciones sustanciales de trabajo (horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento)— y los que son causales de subsiguientes alteraciones o cambios en las condiciones o relaciones contractuales de una pluralidad de trabajadores de la empresa.

a) *Conflictos de intereses*

Para la solución de los conflictos de intereses la ley, con total respeto a la autonomía colectiva de quienes están legitimados para negociar en el ámbito empresarial afectado, dispone que sean los representantes de los trabajadores con el empresario los que así acuerden las nuevas condiciones, bien atinentes al régimen salarial —art. 82.3.3, *in fine*, TRLET— o bien a otras condiciones de trabajo también sustanciales —art. 41.2 TRLET—, como son el horario, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración o del rendimiento. Respecto de la negociación del nuevo sistema salarial a implantar en una empresa que deviene apta para ello en pro de la evitación de su inestabilidad económica, el legislador sugiere que puedan encomendar su solución a la comisión paritaria a través de arbitraje cuando el acuerdo no sea posible, mientras que para el segundo supuesto, y no llegándose a un acuerdo sobre los términos exactos de la modificación, no hay obstáculo para que los agentes negociadores del convenio colectivo que deben disponer de medios y fórmulas para constatar las causas previas a tal modificación —art. 85.1 TRLET— ordenen también ellos mismos desde los textos convencionales la fórmula arbitral para la solución de este conflicto de intereses.

En ambos conflictos de regulación, quien tiene finalmente la última palabra para solucionarlos son los representantes de los trabajadores y el empresario. En el supuesto de creación del nuevo régimen salarial, y no llegando a un acuerdo, los representantes de los trabajadores y el empresario pueden sus-

cribir compromiso arbitral en favor de la comisión paritaria, mientras que en el supuesto de cambio de las condiciones sustanciales de trabajo a que se refiere el art. 41.2.º TRLET los agentes negociadores del convenio colectivo ya han podido suscribir ese compromiso arbitral en favor de la comisión paritaria u otro órgano, y así los representantes de los trabajadores en la empresa, junto con el empresario, se obligan a pasar por ello. Se discute si el principio voluntarista de la institución arbitral puede o no quedar salvado cuando para ambos supuestos los negociadores del convenio han delegado en un árbitro la solución a los mismos. Es este compromiso arbitral el que traduce en legítimo el arbitraje; por tanto, el procedimiento arbitral obtendrá plena legitimidad tanto si ese compromiso se efectúa desde los textos convencionales como de forma puntual y concreta por las partes en conflicto. Dicho de otra manera, jurídicamente no hay objeción alguna para que el compromiso arbitral pueda efectuarse en cada caso o situación conflictiva concreta, o para que anticipadamente las partes acepten el sometimiento a arbitraje para supuestos conflictivos futuros²⁷.

De otro lado, el problema que se pudiera plantear sería la limitación del derecho de negociación colectiva de los representantes de los trabajadores y empresario, que son los que deben acordar las nuevas condiciones de trabajo para esa empresa. Frente a ello se puede argumentar aduciendo que la limitación al derecho de negociación proviene del propio ejercicio de un derecho de negociación colectiva ejercitado por representantes de los que ahora se convocan en conflicto. La eficacia y obligatoriedad de lo dispuesto con carácter general alcanza a todos los sujetos colectivos representados e incluidos en el ámbito general de aplicación del convenio colectivo.

²⁷ Es significativo el art. 1.º de la Ley de Arbitraje: «Mediante el arbitraje las personas naturales o jurídicas pueden someter previo convenio a la decisión de uno o varios árbitros las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir en materias de libre disposición conforme a Derecho».

b) *Conflictos causales*

Respecto de los conflictos causales a resolver en los supuestos de constatación de las causas económicas, organizativas, técnicas o productivas —art. 82.3, 2.º y 3.º párrafos, y arts. 40, 41, 47 y 51 TRLET—, son los agentes negociadores los que deben disponer de los medios y fórmulas para el eventual desacuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario. a tenor del mandato contenido en el art. 85.2.c) y 85.1 TRLET²⁸. Los agentes negociadores pueden suscribir desde el convenio colectivo compromiso arbitral en favor de la comisión paritaria u otro órgano para que los sujetos en conflicto acudan de forma obligatoria a ese procedimiento. Si los convenios no contuviesen esa disposición al efecto, las partes en conflicto siempre quedarían en libertad para someterse al arbitraje, a tenor de lo dispuesto en la Disposición adicional 13.ª TRLET.

En todos los supuestos conflictivos ahora citados, el análisis que debe hacerse para su solución es de circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa. Si para un caso concreto²⁹ —siendo todos prácticamente iguales— el legislador ha pensado en su conducción arbitral de forma obligatoria, sería ir en contra de la naturaleza de las cosas defender que los propios agentes negociadores del convenio colectivo no pudiesen disponer de esa misma forma —arbitraje convencional obligatorio— la solución a todos los conflictos.

El legislador ordena un arbitraje obligatorio para el supuesto de que el convenio colectivo no hubiera dispuesto una solución al conflicto que trata de constatar los perjuicios que a una

²⁸ Vid. texto del Acuerdo de Empresa, de febrero de 1996, en la empresa «Estampaciones S., S. A.», de la Comunidad Catalana, en *AL*, suplemento al núm. 17, 1996, pp. 389 y ss. Vid. BORRAJO DACRUZ, E., «Experiencia catalana: predeterminación por pacto colectivo de empresa de las causas económicas y de producción en los despidos colectivos y plurales», en *AL*, suplemento al núm. 17 de 1996, pp. 383 y ss.

²⁹ Es el supuesto contemplado en el art. 82.3.3 TRLET para el caso de que el convenio colectivo no hubiese dispuesto nada sobre la inaplicación salarial y no llegando a un acuerdo en el seno de la empresa, en que se conduce la solución hacia el arbitraje obligatorio de la comisión paritaria.

empresa le causaría aplicar el régimen salarial previsto con carácter general. Es un arbitraje obligatorio desde la ley, pero que encuentra su justificación en el cumplimiento del nuevo modelo de convenio colectivo que debe inaplicarse —respecto al régimen salarial— en una empresa concreta. Es el dato de la obligatoriedad del arbitraje y no el hecho de quién decida finalmente el conflicto lo que preocupó al Tribunal Constitucional en su Sentencia 11/1981, de 8 de abril, al declarar inconstitucional el arbitraje contenido en el art. 10 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, ya que no concurrían los elementos justificativos de la restricción al derecho de negociación colectiva. Pero esos elementos justificativos sí pueden concurrir y limitar el derecho de negociación colectiva, ya que ningún derecho es absoluto y debe ponerse en relación con otros derechos constitucionalmente protegidos. Si las partes que deben solucionar el conflicto se muestran incapaces de hacerlo con riesgo de grave daño a los intereses del ámbito empresarial que precisa su solución, no hay jurídicamente inconveniente para que el legislador vele por ello, ni mucho menos que sean los propios agentes negociadores desde los textos convencionales los que procedan a preverlo.

C) Conflictos jurídico-aplicativos

Cuando la aplicación de ese convenio principal y de los múltiples acuerdos de empresa —con efectos normativos directos para los de intereses, y normativos indirectos para los causales— provenga de considerar a uno y otros acuerdos como normas jurídicas, nos encontraremos con los conflictos de aplicación pero por interpretación jurídica, y que a partir del art. 91 TRLET se contemplan en sus dos modalidades, de interpretación general y de aplicación particularizada a ámbitos concretos regidos por el convenio general, los cuales disponen de su propia solución³⁰.

³⁰ Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la Reforma de la legislación laboral» (I), *AL*, núm. 6, 1995, p. 98.

2. LA ORDENACION ESTRUCTURAL DE LOS MEDIOS CONVENCIONALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS

A) Posibilidades

La ordenación de las cláusulas de solución a los conflictos de trabajo la llevan a cabo los sindicatos desde los más altos niveles de negociación colectiva, a través de los acuerdos estatales o autonómicos de solución de conflictos a que se refiere el art. 83.3.º TRLET, en cuanto acuerdos sobre materia concreta, o a través del convenio colectivo común de ámbito supraempresarial que, bien negociado por los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico para un ámbito funcional definido —art. 87.2.º, a) y b), TRLET— o bien sin esa representatividad —art. 87.2.º c) TRLET—, puede contener tanto regulaciones de condiciones de trabajo cuanto medios de solución a los conflictos que la propia norma convenida origina³¹.

La ordenación convencional supone la regulación de sistemas o fórmulas de solución de conflictos económicos y jurídicos que al formar parte del derecho de negociación colectiva —art. 37.2 CE—, puede ser convencionalmente establecida a través de las organizaciones sindicales más representativas en los tres grandes niveles negociadores que el TRLET admite para la solución de conflictos colectivos. Estos tres niveles son, en primer lugar, el nivel estatal, desde donde los sindicatos más representativos a ese nivel geográfico regulan sistemas de solución de conflictos de trabajo para todo el ámbito nacional. Su naturaleza jurídica y efectos, si ordenados con el tratamiento del TRLET para los convenios colectivos, es la de ser normas de eficacia general sobre los incluidos en ese ámbito nacional.

³¹ Vid. MARTÍN VALVERDE, A., «Estructura y proceso de la negociación colectiva», en *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, p. 19, acerca del concepto y significado de la estructura de negociación colectiva, que alude principalmente en nuestro ordenamiento jurídico al marco en el que se desarrolla la actividad contractual colectiva, así como a las conexiones instauradas a resultas de ello.

Un segundo nivel de negociación de sistemas de solución de conflictos de trabajo es el nivel autonómico comenzado en algunas Comunidades Autónomas a partir de 1990³², donde los sindicatos más representativos en ese nivel geográfico, y ante la nula experiencia que habían producido los acuerdos estatales³³ sobre esta misma materia, observan el establecimiento y regulación de sistemas de solución de conflictos de trabajo en un ámbito geográfico más cercano a los mismos que les propiciaba el nuevo diseño de España en autonomías. Al igual que los acuerdos estatales sobre solución de conflictos, los acuerdos autonómicos tienen el tratamiento del TRLET para los convenios colectivos —art. 83.3.º, *in fine*, TRLET— si son negociados de acuerdo a los postulados estatutarios regulados para éstos.

Por último, el tercer nivel de negociación de fórmulas de solución de conflictos la ofrecen los convenios colectivos comunes o tipo, supraempresariales, que de ámbito funcional y geográfico específico pueden o no ser negociados por los sindicatos más representativos de los niveles estatal o autonómico —art. 87.2.º TRLET—. Es decir, son convenios colectivos supraempresariales que, o bien los negocian los sindicatos más representativos a nivel del Estado o de la Comunidad Autónoma, en tanto ostentan, junto con la legitimación amplia para concurrir a todas las negociaciones de convenios de ámbitos supraempresariales, la legitimación interviniente para el concreto sector funcional del convenio de que se trate —art. 88 1.º, párrafo segundo, TRLET—, o bien se ven desprovistos de esta última legitimación ante la presencia de otros sindicatos que, sin esa representatividad geográfica, cuentan con un mínimo

³² Acuerdo Interconfederal del País Vasco de 22 junio 1990 (PRECO II); Acuerdo Interconfederal Catalán de 7 noviembre 1990; Acuerdo Interconfederal Gallego de 8 abril 1992; Acuerdo Interprofesional Valenciano de 19 julio 1993; Acuerdo Interprofesional de la Comunidad de Madrid de 1994; Acuerdo Interprofesional Canario de 12 mayo 1995. En el presente año se han firmado en la Comunidad de La Rioja y en Navarra.

³³ Acuerdo Básico Interconfederal de 10 julio 1979. Acuerdo Interconfederal de 30 julio 1979; Acuerdo Marco Interconfederal de 11 enero 1980; Acuerdo Interconfederal de 15 febrero 1983; Acuerdo Económico y Social de 9 octubre 1984. Estos grandes acuerdos estatales constituyen los antecedentes —ya remotos— del actual Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de 25 enero 1996.

del diez por ciento de los miembros de comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio —art. 87. 2.º c) TRLET—, representando, por ello, a la mayoría absoluta de esas representaciones unitarias —art. 88.1.2.º TRLET—, y, por tanto, son los que, en definitiva, van a negociar ese convenio colectivo supraempresarial.

Suponen estas tres vías —convencional común, acuerdos estatales y acuerdos autonómicos sobre materia concreta— las manifestaciones de la autonomía colectiva en la solución de los conflictos de trabajo a través del derecho de negociación colectiva³⁴, en donde los sindicatos promocionan y defienden los intereses de los trabajadores, en cuanto establecen procedimientos o fórmulas de solución a los conflictos colectivos económicos y a los jurídicos³⁵.

En los grandes acuerdos estatales y autonómicos los agentes negociadores disponen colectivamente la regulación de una materia concreta que, a tenor del art. 83.2.º TRLET, puede ser, en efecto, la solución de todo tipo de conflictos de trabajo que se originen en todo el ámbito estatal o en el autonómico, sin distinción funcional de los convenios negociados en ese ámbito geográfico. Los grandes acuerdos, y principalmente los autonómicos, por la irrelevante trascendencia que tuvieron los acuerdos estatales, regulan la solución de los conflictos labora-

³⁴ En la negociación colectiva común ha habido experiencias relevantes de solución de conflictos de trabajo en sectores productivos importantes como la Industria Química o la Construcción, o bien en ciertos grupos de empresa de grandes dimensiones dentro del sector público, como es el caso de grupo INI-Teneo. *Vid.*, respectivamente, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., «Los procedimientos de solución de conflictos laborales en el VIII Convenio General de la Industria Química», *RL*, núm. 14, 1993; VALDÉS DAL-RÉ, F., *Comentarios al Convenio General de la Construcción*, Madrid, 1993, y VALDÉS DAL-RÉ, F., «Negociación cooperativa, flexibilidad laboral y crisis económica: el Acuerdo para las empresas del sector del Metal del Grupo INI-Teneo», *RL*, núms. 18 y 20, 1993.

³⁵ *Vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F., «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», *RPS*, núm. 137, 1983, pp. 116 y ss., donde pone de manifiesto cómo la estructura negociada colectiva del modelo estatutario de 1980 estaba dominada por las notas de «una acusada descentralización, una atomización de la base utilizada para definir el ámbito funcional de la unidad contractual y una independencia de los niveles de negociación, de modo que las relaciones entre ellos discurrían por cauces de anomia».

les para un ámbito geográfico amplio, cual es el territorio de la Comunidad Autónoma, y la disponen desde dos frentes: a) desde la óptica de la consecución tanto del acuerdo definitivo por parte de los agentes negociadores que se traducirá en el convenio colectivo de eficacia general, cuanto de los eventuales acuerdos modificatorios del convenio justificados ante incumplimientos empresariales o por cambio absoluto y radical de las circunstancias en que se acordó el convenio colectivo, y b) desde la óptica de conflictos originados en la vigencia de cada convenio colectivo, tendentes a resolver los conflictos de aplicación e interpretación de la norma convenida.

El primer frente acota todos los conflictos de intereses o económicos que el Ordenamiento jurídico prevé como posibles en la época en que fueron firmados —a partir de los años noventa y con antelación a la Reforma del 94—, ajustándose en consecuencia estos grandes acuerdos al modelo de negociación colectiva de la LET de 1980 y a su marco conflictual vigente, a través de la regulación por los agentes negociadores de medios y fórmulas como la conciliación, la mediación y el arbitraje, tendentes a propiciar la consecución del convenio colectivo de eficacia general y sus exclusivas y eventuales alteraciones de eficacia general por motivos justificados que excepcionaban la estabilidad de la norma convencional, como únicos conflictos económicos que podían ser previstos en ellos.

Desde el segundo frente, los agentes negociadores de los acuerdos interprofesionales autonómicos y con el modelo de negociación colectiva de la LET de 1980 procuraron establecer un marco de solución de los conflictos jurídicos a través de los mismos medios y fórmulas previstas para la solución de los conflictos de intereses, que trataban de lograr la correcta interpretación del convenio colectivo incluido en su ámbito geográfico de aplicación, así como la solución a los supuestos de controversias aplicativas jurídicas que del mismo se derivasen. En esta parcela de solución de los conflictos estrictamente jurídicos, los grandes acuerdos autonómicos advierten la relación entre los medios por ellos dispuestos y los judiciales ordenados por la legislación vigente para la solución de estos conflictos jurídicos, así como la relación entre aquéllos y los ordenados en cada convenio colectivo común regido por el acuerdo autonómico. De esta manera, los medios propios dis-

puestos en cada convenio colectivo común negociado bajo el ámbito geográfico de un acuerdo autonómico, y principalmente las funciones y actuaciones de la comisión paritaria creada en los mismos, van a tener la relevancia jurídica que los propios agentes negociadores de ese convenio le otorguen, pero en relación con lo dispuesto en el acuerdo autonómico que como norma jurídica disponía sobre ello³⁶. Máxime ante la presencia de un convenio colectivo común no negociado por los sindicatos a que se refiere el art. 83.3.º TRLET, en donde la relevancia jurídico-procesal y sustantiva de las fórmulas de solución de los conflictos por él ordenadas necesitaban obtenerla a través del acuerdo autonómico o, en otro caso, supeditarse a seguir ordenadamente los procesos conciliadores, mediadores y de arbitraje que los acuerdos autonómicos hubiesen dispuesto a través de sus propios Servicios o Tribunales³⁷. A ello se añadía para los convenios colectivos comunes la prohibición absoluta de concurrencia y, por lo tanto, la prohibición de afectación a lo dispuesto en los grandes acuerdos³⁸.

³⁶ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», *RL*, núm. 5, 1995, p. 19, que, reflexionando sobre la ordenación de la estructura de la negociación colectiva estatutaria de 1980, afirma que buena parte de los criterios de ordenación jurídica del marco de la estructura contractual quedaron configurados como principios positivos para la propia autonomía negocial, siendo ésa la finalidad del art. 83.2 LET, es decir, la ordenación y coordinación de los niveles de negociación colectiva son gestionados por la propia autonomía colectiva.

³⁷ Vid. NARVÁEZ BERMEJO, M. A., «La conciliación extrajudicial en el proceso de conflictos colectivos: comentarios al artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores tras la Reforma de la Ley 11/1994», *AL*, núm. 3, 1995, p. 3, refiriéndose a las posibilidades del intento de conciliación, tanto ante el SMAC como ante la comisión paritaria del convenio colectivo instituida con carácter preceptivo aplicable o a través de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos establecidos en algunas Comunidades Autónomas, posibilidades cuya complejidad de entendimiento ante una u otra instancia conciliadora pudieran acarrear al juzgador la admisión de excepciones procesales.

³⁸ La doctrina se refiere a la eficacia normativa de los grandes acuerdos en cuanto afectan a la totalidad de trabajadores y también de sujetos colectivos que se engloben en su ámbito. Al respecto, *vid.* RODRÍGUEZ PIÑERO, M., y GONZÁLEZ ORTEGA, S., «Acuerdos Interprofesionales...», *cit.*, p. 356. *Vid. vid.* RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «La estructura de la negociación colectiva y los acuerdos interprofesionales», en *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid, 1984, pp. 23 y 24. *Vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F., «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», *RPS*, núm. 137, 1983, p. 401. *Vid.* SALA FRANCO, T., «Comentario al artículo 83 del ET», en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores: comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, 1981, y *vid.*, final-

La comisión paritaria de los convenios colectivos negociados en el ámbito geográfico de un acuerdo autonómico recibe de éste el reconocimiento de su actuación, como ya hacía el legislador estatutario anterior —art. 91 LET de 1980—, en cuanto va a ser el órgano encargado de la interpretación del convenio colectivo donde está instaurada, reservándose la solución definitiva a las concretas cuestiones aplicativas que del mismo se derivasen a los órganos e instituciones que el acuerdo creaba al efecto. La comisión paritaria actuaba simplemente como trámite previo a los medios dispuestos autonómicamente, y, eventualmente, si así lo disponía el acuerdo, se le otorgaba a ese trámite su equiparación con la conciliación preprocesal de los arts. 63 y 153 LPL³⁹.

De esta manera, los grandes acuerdos autonómicos imprimen efectos sustantivos y jurídico-procesales a las actuaciones de las comisiones paritarias instauradas en los convenios colectivos comunes regidos por uno de aquéllos, en tanto si se logra acuerdo ante el órgano paritario por las partes en conflicto que reúnen las mayorías del art. 89.3.º TRLET sus efectos van a ser los de convenio colectivo, equiparándose, en otro caso, el intento de conciliación ante el mismo órgano a la conciliación preprocesal de los arts. 63 y 153 LPL.

Los grandes acuerdos acomodan los medios e instrumentos de solución para los conflictos de intereses y jurídicos al modelo de negociación colectiva establecido en cada momento. Esa ordenación en uno u otro nivel de negociación, en cuanto a las materias conflictivas objeto de solución, dependerán de las interrelaciones entre uno y otro nivel estructural y de la capacidad y aptitud del convenio colectivo supraempresarial para contener medios eficaces de solución a todo tipo de conflictos que el propio convenio genere.

La experiencia que hemos tenido de grandes acuerdos sobre solución de conflictos, estatales en un primer momento, negociados bajo el prisma de la concertación social, y autonómicos

mente, MORENO VIDA, M. N., *Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo*, Granada, 1989, pp. 193 y ss.

³⁹ Vid. GONZÁLEZ BIEDMA, E., «Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas», *REDT*, mayo-junio 1994, pp. 439 a 442.

en un segundo momento, bajo un modelo de negociación colectiva distinto al actualmente diseñado en la Reforma LET de 1994, han servido, principalmente los autonómicos, como primera experiencia de negociación de medios de solución a los conflictos de intereses y jurídicos que el Ordenamiento jurídico admitía y como único cauce operativo para la autonomía colectiva. Ciertamente, el convenio colectivo supraempresarial no dejaba de suponer, casi en exclusividad, el vehículo para la ordenación de las condiciones de trabajo, pero no la de medios de solución de conflictos. Precisamente el carácter de norma jurídica sumamente estable del convenio colectivo estatutario de 1980 no dejaba la puerta abierta a su modificación más que en las circunstancias y condiciones de cambio absoluto y radical de las circunstancias en que se acordó el convenio. Por tanto, si durante la vigencia del convenio colectivo no había lugar para su alteración, el convenio colectivo no podía prever medios de solución de conflicto alguno de estas características. Los medios dispuestos en el acuerdo autonómico resultaban operativos en los procesos negociadores que comenzaban con la denuncia del convenio y posterior pérdida de su vigencia, así como en los supuestos modificativos admitidos en la vigencia del convenio.

Respecto a los conflictos jurídicos, las actuaciones y funciones de la comisión paritaria del convenio colectivo regido por un acuerdo autonómico no dejaron de tener la relevancia jurídica que éste ordenaba, suponiendo las más de las veces un trámite más que debía agotarse antes de la solución definitiva que se intentaba lograr por los órganos dispuestos al efecto en ese acuerdo.

B) La relevancia jurídica de los medios de solución dispuestos en el convenio colectivo supraempresarial

El nuevo modelo de negociación colectiva que diseña el legislador a partir de la Reforma de 1994 revaloriza el convenio colectivo supraempresarial aplicable a un sector o sectores productivos determinados que, además de regular las condiciones de trabajo y productividad de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, va a contener fórmulas y medios de so-

lución, propios y exclusivos para su ámbito, capaces de garantizar la adaptabilidad de ese convenio a las concretas y específicas características de las empresas incluidas en su ámbito, a través de la regulación de medios de solución a las controversias que esa adaptabilidad propicie.

Este convenio colectivo común supraempresarial resulta revalorizado por la Reforma de la LET de 1994 frente a los acuerdos estatales o autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos. La referencia expresa que efectúa el TRLET al convenio supraempresarial, y en concreto a la comisión paritaria creada en el mismo, es reiterada para los tipos conflictuales que el convenio colectivo propicia durante su vigencia. Son los conflictos que no pudiendo solucionarse por acuerdo de empresa, deben ser solucionados a través de medios y fórmulas que el propio convenio supraempresarial prevea.

Si bien es cierto que la referencia del TRLET respecto a la previsión de medios de solución es a los convenios colectivos supraempresariales, sin repararse en la amplitud de su ámbito de aplicación, este convenio colectivo supraempresarial tiene en la práctica negocial colectiva un ámbito de aplicación funcional generalmente de un solo sector productivo y para un ámbito geográfico determinado que suele ser normalmente el total ámbito estatal o el autonómico. Por tanto, son las grandes confederaciones sindicales con mayor representatividad en el total ámbito nacional o autonómico, en su caso, quienes negocian los citados convenios supraempresariales. Desde esta perspectiva, son convenios colectivos de los que hace referencia el art. 83.3.º TRLET, a los efectos que aquí interesan, relativos a que los medios de solución en ellos dispuestos obtengan relevancia jurídico-procesal y sustantiva⁴⁰.

Pero, en otros supuestos, los convenios colectivos supraempresariales no son negociados y firmados por esos sindicatos más representativos geográficamente, sino por aquellos otros que, específicamente, en su ámbito funcional y geográfi-

⁴⁰ Vid. CASAS BAAMONDE, M. E., «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencia y concurrencia de los convenios colectivos», *RL*, núms. 17-18, 1994, pp. 296 y ss. Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., «El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo», *RL*, núms. 17-18, pp. 246 y ss.

co concreto, ostentan la representatividad prevista en el art. 87.2.º c) TRLET. Por tanto, los efectos jurídicos de sus medios propios de solución de conflictos, en el campo procesal como en el sustantivo, que deseen obtener sus negociadores, necesitarán que provengan, bien del TRLET, o bien del acuerdo estatal o autonómico que les resulte de aplicación⁴¹.

Los acuerdos interprofesionales, al ser acuerdos colectivos que actúan como techo normativo sobre los demás convenios colectivos comunes realizados en el ámbito geográfico autonómico correspondiente, sus disposiciones vinculan a los agentes negociadores, de tal modo que las previsiones contenidas en aquéllos resultan de total aplicación al ámbito geográfico correspondiente, sin necesidad de que los agentes negociadores de convenios colectivos comunes inferiores tengan que integrarlos en la norma convenida. Al menos éstas han sido las consecuencias jurídicas de todos los acuerdos interprofesionales autonómicos celebrados hasta ahora. Su aplicación ha sido como normas de directa aplicación sobre el total ámbito geográfico de la Comunidad autónoma.

La comisión paritaria del convenio colectivo tuvo escaso campo operativo⁴² y solamente intervenía en la parcela de la interpretación general de lo convenido cuando así se le hubiese atribuido en el convenio colectivo⁴³, y su actuación como trámite previo procesal sólo tenía relevancia jurídica si estaba instaurada en un convenio colectivo más representativo. Si no era tal convenio más representativo, aquella relevancia jurídica necesitaba obtenerla del acuerdo interprofesional autonómico que le fuese de aplicación.

Los acuerdos interprofesionales autonómicos parece que estaban mirando más por el establecimiento de medios alternativos a los dispuestos por el Ordenamiento legal vigente que

⁴¹ Vid. GARCÍA MURCIA, J., «Perspectivas jurídicas de la Reforma del Mercado de Trabajo», *Ponencia a las XII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Granada, diciembre 1993, multicopiado, p. 55. Vid. CRUZ VILLALÓN, J., «Arbitraje laboral. Actuación jurisdiccional e intervención administrativa», Ponencia pronunciada en el *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sevilla, 19-20 mayo 1995, multicopiado, p. 19, recogiendo esta idea.

⁴² Vid. GONZÁLEZ BIEDMA, E., «Los procedimientos...», cit., p. 440.

⁴³ Vid., sobre todo, a partir de la STC 162/1989, de 16 octubre.

por un abierto potenciamiento de las propias comisiones paritarias que, en paralelismo con épocas intervencionistas anteriores, juegan el mero papel de trámite previo a los propios procedimientos autonómicos dispuestos.

Ahora los convenios colectivos supraempresariales incluidos bajo el ámbito de aplicación de un acuerdo interprofesional autonómico o nacional, como el ASEC, pueden contener medios de solución a los conflictos con relevancia jurídica propia, y tanto respecto a los conflictos *intra* convenio —de intereses y causales, citados— cuanto a los jurídicos. Antes de la publicación del ASEC, y tras la vigencia del nuevo TRLET, esta posibilidad venía de la ausencia de previsión de medios de solución a los conflictos *intra* convenio en los acuerdos autonómicos, y de la posibilidad para los agentes negociadores comunes de complementar, alternar o excluir los propios procedimientos creados en el acuerdo autonómico, pues en todos ellos se ordena para la comisión paritaria una «tramitación previa».

Hoy la nueva normativa vigente, a través del art. 84.2.º TRLET, autoriza la posibilidad de afectación de estos acuerdos interprofesionales cuando así se acuerde en convenios colectivos de ámbito superior al de empresa por los sindicatos con la legitimación requerida en los arts. 87 y 88 del mismo Texto⁴⁴. El ASEC respeta esa previsión legal y condiciona su aplicación en cada uno de los sectores o empresas afectados a la suscripción del instrumento de ratificación o adhesión por los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito —art. 3.º ASEC y art. 4.º de su Reglamento—.

Es en el convenio colectivo supraempresarial, negociado por los sindicatos más representativos al amparo del art. 87.2.º a), b) y c) del Título III del TRLET, donde a la comisión paritaria le puede corresponder jugar un papel importante en la dinámica de las relaciones laborales de ese ámbito convencional,

⁴⁴ Vid. BORRAJO DACRUZ, E., «El nuevo Estatuto de los Trabajadores», *AL*, núm. 22 bis, 1994, extraordinario, p. 43, en su nota marginal 31, comentando este párrafo segundo del artículo 84, que refiere la excepción al «artículo anterior» —art. 83, 2.º y 3.º— y no al «párrafo anterior».

sea éste sectorial nacional o sectorial de ámbito de Comunidad Autónoma o inferior, en los que varias empresas se ven regidas por el mismo convenio. La comisión paritaria no tiene obstáculo legal para poder resolver los tres tipos de conflictos *intra* convenio —de intereses y causales (conflictos político aplicativos) y de interpretación y aplicación del propio convenio (conflictos jurídico-aplicativos)—, ofreciendo de esta manera la dinamicidad necesaria en el actual momento coyuntural y de crisis en el que se desenvuelven las relaciones laborales.

Los medios de solución dispuestos en esos convenios supraempresariales más representativos alcanzan su máxima relevancia sustantiva y procesal desde el momento en que, por un lado, están incluidos dentro de los convenios colectivos a que hace referencia el art. 83 TRLET, y, de otro, porque se van a regular medios de solución a supuestos conflictivos empresariales excluidos del ámbito de aplicación del ASEC, a tenor del art. 4.º-2 del Acuerdo y art. 5.º de su Reglamento.

En efecto. El campo de operatividad plena de los medios de solución dispuestos en la negociación colectiva común hace referencia sobre todo a los conflictos empresariales suscitados por la aplicación política y jurídica del convenio, cuando se trate de un solo centro de trabajo el afectado por el conflicto, ya que el ASEC puede ser operativo sólo si, además de haber adhesión o ratificación, el conflicto empresarial se refiere o afecta a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas —arts. 4.º-2.b) del Acuerdo y 5.º-2.b) de su Reglamento—.

Incluso aunque el convenio colectivo supraempresarial no sea más representativo, resultan del todo relevantes jurídicamente los medios dispuestos en él mismo respecto a la solución de los conflictos político-aplicativos⁴⁵.

⁴⁵ La descentralización contractual en los ámbitos sectorial o funcional es, por lo demás, una de las más significativas modificaciones operada por la Ley 11/1994. *Vid.*, al respecto, VALDÉS DAL-RÉ, F., «Normas estructurales», en *Comentarios al Convenio General del Sector de la Construcción*, Fundación Anasasio de Gracia, Madrid, 1993, pp. 35 y ss., y *vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F., «Notas sobre la reforma...», *cit.*, p. 25.

3. SISTEMA ARBITRAL Y CONFLICTOS LABORALES

A diferencia de la conciliación y la mediación, donde el tercero tiene una labor de acercamiento de posturas más o menos activa, en el arbitraje el tercero tiene la última palabra en la solución del conflicto. Pero ese tercero, el árbitro, obtiene plena legitimidad porque su actuación proviene de un compromiso o convenio arbitral donde los sujetos en conflicto, o sus representantes, delegan en favor del árbitro la solución a su conflicto presente y real o a los concretos y específicos que pudieran ocasionarse con motivo de la aplicación del convenio colectivo. El principio voluntarista del arbitraje queda garantizado por esa delegación en favor de un tercero imparcial.

La voluntariedad en el arbitraje se ha interpretado de una manera muy rígida y poco acorde, a mi juicio, con las posibilidades de desarrollo del derecho de negociación colectiva a este respecto.

A) Conflictos político-aplicativos

Partiendo de la posibilidad legal del establecimiento de la fórmula arbitral en convenio colectivo, respecto de los conflictos de aplicación contractual o política, se nos ofrece el siguiente posible esquema clasificatorio de arbitraje: a) arbitraje convencional obligatorio; b) arbitraje legal obligatorio, y c) arbitraje voluntario por las partes en conflicto. La eficacia y tramitación del laudo arbitral en todos los supuestos es la misma que la de los acuerdos a los que sustituye. Y, siendo los acuerdos a los que sustituye, bien acuerdos modificativos de las condiciones sustanciales de trabajo (art. 41.2.º TRLET) o del régimen salarial (art. 82.3.3, *in fine*), o bien acuerdos causales o de necesidad (arts. 40, 41, 47 y 51 TRLET), el laudo resultante de la resolución de los primeros será un laudo arbitral en un conflicto de intereses, y en los restantes supuestos, la naturaleza jurídica del laudo es puramente político-aplicativa, ya que directamente no crean o modifican la norma convencional, sino que lo propician (no son conflictos de intereses), y porque tampoco interpretan el derecho aplicable (no son conflictos jurídicos).

Desde esta perspectiva no podemos cuestionar la validez y eficacia de la suscripción del compromiso arbitral por los agentes negociadores del convenio colectivo para la solución de todos ellos. Máxime teniendo en cuenta, como ya hemos dicho, que respecto a un concreto conflicto causal —cual es la constatación de inestabilidad económica de la empresa para proceder a continuación a la modificación salarial— el legislador ha ordenado su solución arbitral a través de la comisión paritaria de forma obligatoria.

Si los agentes negociadores, desde los textos convencionales, han suscrito el convenio arbitral en favor de un tercero, debemos interpretar que ello supone un desarrollo del art. 37.2 CE, sin menoscabo del derecho de negociación colectiva de los legitimados para acordar en el ámbito del conflicto y sin atentar contra la autonomía contractual de la voluntad de los trabajadores afectados cuando los conflictos sean plurales. El resultado de una interpretación de esos derechos en términos relativos permite su adaptación en pro de una efectiva implantación de procedimientos privados como fórmula de composición, digna de ser potenciada desde el propio Ordenamiento laboral⁴⁶. Se trataría de efectuar una lectura finalista de los principios de autonomía negociada directa y de autonomía individual, de conectarlos con los intereses de fondo que se pretenden proteger y tener presente que al final siempre se trata de establecer un equilibrio razonable de ellos con el derecho de autonomía colectiva de los negociadores a nivel supraempresarial⁴⁷. De esta manera la libertad de las partes queda asegurada, ya que desde los textos convencionales han actuado de esa forma suscribiendo el compromiso arbitral; el núcleo duro del

⁴⁶ Vid. CRUZ VILLALÓN, J., «Constitución y proceso de trabajo», *REDT*, núm. 38, 1989, y *vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F., «Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos», *RL*, núms 4 y 5, 1992: debe partirse de la idea de que cualquier desarrollo, sobre todo de los procedimientos arbitrales, siempre comporta una fórmula alternativa a la intervención judicial o a la solución negociada directa de las partes, como tal sustitutiva de las mismas.

⁴⁷ Existe actualmente una teoría jurisprudencial del Tribunal Constitucional muy elaborada sobre el papel de la negociación colectiva, su contenido, su papel en el establecimiento de medios de solución y el equilibrio con la autonomía individual: *vid.* SSTC 74/1983, de 30 julio; 118/1983, de 13 diciembre; 58/1985, de 30 abril; 217/1991, de 14 noviembre; 92/1992, de 11 junio; 105/1992, de 1 julio, y 208/1993, de 28 junio.

principio voluntarista queda a salvo, permitiendo, no obstante, la introducción de ciertas dosis de obligatoriedad en ese sometimiento de las partes al procedimiento arbitral⁴⁸.

B) Conflictos jurídico-aplicativos

Las nuevas orientaciones legislativas conducen a interpretar que, desde los textos convencionales, los agentes negociadores pueden establecer fórmulas arbitrales para los conflictos de interpretación general u ordinaria del convenio, cuanto para los aplicativos surgidos en sedes o ámbitos incluidos dentro del convenio general —art. 91.1 y 91.2 TRLET—. La dualidad de supuestos conflictivos provenientes de la interpretación jurídica del convenio colectivo se muestra significativa de la dualidad normativa que en el actual sistema de negociación colectiva se diseña. Convenio colectivo y acuerdos de empresa conviven como realidades normativas. El uno y los otros pueden ser objeto de conflictos jurídicos, bien atinentes a la aplicación para el total ámbito convenido, o bien a los respectivos ámbitos empresariales incluidos en aquél.

La eficacia jurídica de los laudos arbitrales que pudieran recaer en esos conflictos será la de un convenio colectivo si los legitimados para convenir en el ámbito del conflicto hubieran sido los suscriptores del compromiso arbitral. Pero el legislador no exige una suscripción expresa del convenio arbitral por las partes en conflicto, por lo que parece⁴⁹ no relegarse la oportunidad para los agentes negociadores de proceder a esa suscripción desde el convenio colectivo o eventualmente convenir desde el texto del convenio el recurso para las partes en conflicto de una obligatoriedad de someterse al procedimiento ar-

⁴⁸ Vid. CRUZ VILLALÓN, J., «Arbitraje laboral. Actuación jurisdiccional e intervención administrativa», *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sevilla, 1995, Ponencia multicopiada, pp. 35 y 36.

⁴⁹ Sobre todo por la distinta redacción respecto a los conflictos individuales para los que el legislador exige un sometimiento expreso al procedimiento arbitral por las dos partes en conflicto —art. 91, *in fine*, TRLET—. Igualmente se deduce de la disyuntiva «y» utilizada en el texto del art. 91, por lo que se refiere a los conflictos colectivos: *vid.* CRUZ VILLALÓN, J., «Arbitraje laboral...», *cit.*, p. 71.

bitral. Es decir, el art. 91 TRLET no exige que el acuerdo por el que incluye el arbitraje y el compromiso arbitral se den siempre, ya que la expresión «y» contenida en ese precepto alberga dos posibilidades: a) que el acuerdo o convenio más representativo establezca un procedimiento arbitral obligatorio para ciertos conflictos de aplicación jurídica, y b) que ese acuerdo o convenio más representativo establezca el procedimiento arbitral de forma obligatoria. En el primer supuesto, si surge un conflicto y no se lograra acuerdo entre ellos, el sometimiento al arbitraje convencional será obligatorio sin necesidad de suscripción de compromiso arbitral por esas partes en conflicto. En el segundo supuesto será necesario que se alcance por las partes en conflicto un compromiso arbitral en el momento de no lograrse acuerdo sobre la solución al conflicto presentado. Es en este segundo supuesto, cuando el art. 91 TRLET exige que el compromiso arbitral alcance las mayorías de legitimación propias de los convenios colectivos estatutarios.

La falta de exigencia de voluntariedad expresa del arbitraje para los conflictos colectivos jurídicos, cuando así lo han convenido los agentes negociadores, persigue dos efectos: uno, resguardar el arbitraje del derecho constitucional de tutela judicial efectiva, y el otro, otorgar a la solución del conflicto la eficacia jurídica de un convenio colectivo.

Respecto al primer efecto, el legislador ha tenido en cuenta que, para los supuestos concretos en que los agentes negociadores suscriben el compromiso arbitral con efectos generales, no se produce en absoluto una dejación por las partes en conflicto de la titularidad del derecho constitucional a la tutela judicial, sino que los representantes de los trabajadores —más representativos— con plena libertad y para algunos supuestos conflictivos aplicativos⁵⁰, están renunciando a su ejercicio pero de forma no definitiva. Del art. 24.1 CE no se deduce en absoluto que deba ser el Estado en exclusividad el que decida la controversia⁵¹, sino que esa exclusividad viene referida a la tu-

⁵⁰ Hay cierto tipo de litigios que pueden quedar excluidos de la institución arbitral por extensión del art. 64.1 LPL en relación con el art. 65.3.º LPL.

⁵¹ Sobre la compatibilidad del arbitraje con el art. 24.1.º CE ya se ha pronunciado el Alto Tribunal: *vid.* SSTC 43/1988, 233/88, 15/89 y 62/91. *Vid.* Autos TC 382/85, 954/87 y 70/88.

tela coactiva de los derechos⁵². Salvada esa parcela prestacional del Estado, no hay obstáculo para que los agentes negociadores más representativos suscriban el compromiso arbitral con eficacia general y normativa para ciertos conflictos jurídico-aplicativos derivados del convenio colectivo y en evitación del proceso judicial; precisamente son medios limitativos del ejercicio —no excluyentes— de un derecho constitucional, que resultan razonables y proporcionales al interés que se persigue, que no es otro que la potenciación de la autonomía colectiva, a través del desarrollo del art. 37.2 CE.

Respecto al segundo efecto, el legislador desea que el resultado del acuerdo de solución al conflicto colectivo o del laudo arbitral sustitutorio tenga la misma eficacia que el que tienen los acuerdos de empresa —art. 85.1.º TRLET— o los convenios colectivos —art. 91 TRLET—. Pero en realidad la eficacia de un acuerdo o convenio no se debe predicar del laudo arbitral, sino del compromiso en que se funda. En efecto, el resultado de ese acuerdo es lo que produce la vinculación de lo resuelto. Como el legislador desea que la eficacia personal no se contraiga a los firmantes o sus representados, sino que sea general, busca una equiparación de los laudos con esos acuerdos o convenios. Pero desde el punto objetivo, sin embargo, lo resuelto por el laudo en un conflicto jurídico —art. 91 TRLET— nunca puede ser igual a un convenio colectivo, sino a una resolución judicial que soluciona un litigio sobre la aplicación de una norma.

En realidad el legislador consigue, con la equiparación de los laudos a los acuerdos o a los convenios, un efecto personal para los mismos que es general o *erga omnes*, así como, objetivamente, logra de los mismos unos efectos vinculantes —y por tanto exigibles— para todo el ámbito del conflicto. Por ello, el legislador identifica el laudo arbitral con la sentencia judicial a efectos de su ejecución directa por los órganos judiciales —Disposición adicional séptima LPL—⁵³, y en coherencia con la exclusividad del Estado para la tutela coactiva de los derechos, a que se ha hecho referencia.

⁵² Vid. RÍOS SALMERÓN, B., «Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994», *RL*, 1994-11, pp. 407 y ss.

⁵³ En paralelismo con los arts. 63 y 68 de la LPL, que ya se preveía para las conciliaciones y mediaciones.

Respecto a los conflictos individuales, sin embargo, el legislador exige de las partes en conflicto una suscripción expresa del compromiso arbitral ante el órgano y con arreglo al procedimiento instituido en el convenio colectivo más representativo.

Si respecto a los conflictos colectivos parece existir una puerta abierta por parte del legislador para que desde los textos convencionales se disponga obligatoriamente del procedimiento arbitral para todos los sujetos colectivos en conflicto⁵⁴, en el tema de los conflictos individuales se veda esa posibilidad.

Los avances de la doctrina constitucional y científica sobre la posibilidad constitucional de los agentes negociadores de regular las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales⁵⁵, siempre que respeten su contenido esencial y la Ley de desarrollo, no han sido tenidos en cuenta por el legislador reformista de 1994, que exige en el art. 91, *in fine*, del TRLET la voluntariedad expresa de los sujetos en conflicto. A las razones de ausencia de lesión al derecho de tutela judicial efectiva aducidas respecto a los conflictos colectivos y referidas a la existencia de prestación de tutela de los derechos e intereses de los sujetos en conflicto a través de órganos distintos de los judiciales, pero respetando la exclusividad estatal para su tutela coactiva, se unen ahora argumentos de defensa de cara a la posibilidad de los agentes negociadores de limitar derechos personalísimos de los trabajadores⁵⁶. En efecto, ha declarado el Alto Tribunal⁵⁷ que los derechos personalísimos pueden ser

⁵⁴ Esta posibilidad, sin embargo, no se utiliza por los agentes negociadores. Como muestra el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), firmado el 25 de enero de 1996 («B.O.E.» núm. 34, de 8 de febrero), cuyo art. 11 —y art. 18 de su Reglamento— somete la institución a la voluntariedad expresa de las partes en conflicto.

⁵⁵ *Vid.* SSTC 58/1985, de 30 abril, y 217/1991, de 14 noviembre, entre otras.

⁵⁶ Las críticas doctrinales se centran en la incidencia del principio de irrenunciabilidad proclamado en el art. 3.5.º TRLET, que incluye el derecho individual a la tutela judicial efectiva como derecho atribuido por la ley con carácter de derecho necesario a tenor del art. 4.2.g) TRLET: *vid.* MARTÍNEZ EMPERADOR, R., «Los órganos jurisdiccionales y la Constitución», *RPS*, núm. 121, 1979, p. 297, y RIVERO LAMAS, J., «La aplicación del Derecho del Trabajo: tutela jurídica de los derechos y protección jurisdiccional», *REDT*, núm. 42, 1990, p. 297.

⁵⁷ *Vid.* STC 48/1985, de 30 abril, Fundamento jurídico 14.

dispuestos por la autonomía colectiva, ya que autonomía colectiva y autonomía individual, al ser dos principios básicos, deben resolver sus problemas por la conjunción de ambos. La negociación colectiva no puede anular la autonomía individual, pues ésta es garantía de libertad y ha de contar con un margen de actuación⁵⁸. Pero no puede negarse la capacidad de incidencia del convenio colectivo en el terreno de los derechos e intereses individuales, pues ello equivaldría a negar toda virtualidad a la negociación colectiva, en cuya naturaleza está el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, siendo en ocasiones precisa la limitación de algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos. Incluso más aún. En un sistema constitucional de relaciones laborales como el español, la satisfacción de una serie de intereses individuales se obtiene por sus titulares a través de la negociación colectiva, la cual no sólo no es incompatible con ámbitos de libertad personal, sino que los asegura, actuando como garantía básica de situaciones jurídicas individualizadas.

El principio dispositivo en que se basa el proceso laboral permitirá siempre la posibilidad para las partes en conflicto para poder comprometerse a utilizar en ciertos supuestos conflictivos la institución arbitral como vía alternativa a la judicial, cuyo resultado, por medio de laudo arbitral y por la representatividad que ostentan, tendrá carácter vinculante y eficacia general.

Ciertamente, el art. 24.1.º de la CE lo que garantiza a las partes en conflicto es una libertad de acceso y ésta queda asegurada cuando los agentes negociadores —en representación de todos los afectados por conflictos futuros— han asumido un compromiso de solución arbitral renunciando libremente a acudir —en un primer momento— a los Tribunales de justicia. La renuncia es, en efecto, momentánea, porque siempre queda abierta la vía impugnatoria del laudo arbitral, garantizándose

⁵⁸ Los agentes negociadores limitan el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores individuales en pro o como justificación de la ordenación de las relaciones de trabajo: *vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., y BAYLOS GRAU, A., «Organización del trabajo y autonomía individual: la desregulación del convenio colectivo», *RL*, 1988-II, pp. 159 y 22.

plenamente el derecho de tutela judicial⁵⁹. En este sentido, la Ley de Procedimiento Laboral prevé tras la Reforma el mecanismo impugnatorio, evitando que decaiga por el transcurso del tiempo la pretensión de fondo. Y ello a través de la suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral —art. 65.3.º LPL—⁶⁰.

Además, se ha declarado por el Tribunal Constitucional repetidamente⁶¹ que el arbitraje es un equivalente jurisdiccional mediante el cual las partes pueden obtener los mismos objetivos que con la jurisdicción, es decir, una decisión que ponga fin al conflicto con todos los efectos de la cosa juzgada, pues la institución arbitral es compatible con la CE⁶². Máxime cuando las normas convencionales nacen de la autonomía colectiva, confiriéndoles unas características especiales a la solución de las controversias colectivas que versen sobre esas mismas normas. Son las partes en conflicto las titulares de esa autonomía colectiva y por ello pueden crear o modificar normas similares a la interpretada o incluso hacerlo respecto de la propia que ya ha sido interpretada⁶³.

No obstante ello, respecto a los conflictos individuales el art. 91 TRLET se muestra sumamente rígido para cualquier sistema de solución extrajudicial de conflictos de esa naturaleza al ordenar el sometimiento «expreso» de los sujetos individuales a la conciliación, mediación o arbitraje establecidos en el acuerdo o convenio más representativo. Esa redacción frena totalmente la virtualidad de la introducción de la obligatoriedad de cualquier procedimiento vía negociación colectiva, supo-

⁵⁹ Vid. DURÁN LÓPEZ, F., «El laudo arbitral en los conflictos laborales», *RL*, núm. 1 de 1993.

⁶⁰ Se entiende que este precepto incorpora el arbitraje como medio de solución en evitación del proceso judicial, y ello por la colocación sistemática dentro del capítulo relativo a la conciliación previa y al título sobre la evitación del proceso; también por su contenido, pues contempla una dilatación del acceso a los tribunales; por la referencia a los acuerdos o convenios a que se refiere el art. 83 TRLET, y por la no fijación de distinciones entre conflictos colectivos e individuales, cuando precisamente la caducidad y prescripción se plantean en relación con litigios individuales más que con respecto a los colectivos.

⁶¹ Por todas, *vid.* SSTC 15/89 y 62/91.

⁶² *Vid.* SSTC 43/88, 233/88 y 288/93.

⁶³ *Vid.* STC 3/1994, de 17 de febrero.

niendo un retroceso respecto al trámite de conciliación opcional obligatoria que la LPL de 1990 ya permitió en su art. 63 y una negación total a la autonomía colectiva para poder obligar desde el convenio colectivo a los sujetos individuales a la suscripción de un compromiso arbitral para ciertos conflictos individuales de clara proyección colectiva.

C) Últimas orientaciones de la doctrina constitucional y el ASEC

Sin embargo, las últimas orientaciones de la jurisprudencia constitucional —principalmente representadas por la STC 174/1995, de 23 de noviembre— no van en el sentido ahora expuesto, sino todo lo contrario. El principio voluntarista de la institución arbitral se lleva al máximo bajo tacha de lesión frontal al derecho de tutela judicial efectiva, el cual no queda a salvo ni por el recurso de nulidad contra el laudo arbitral. Esta decisión judicial del Alto Tribunal declara inconstitucional un arbitraje dispuesto por la Ley de Transportes Terrestres de forma obligatoria, en cuanto que se reclama desde esa ley un acuerdo de las partes en conflicto de acudir a la vía judicial; la falta de acuerdo obligaba al arbitraje.

Para el Tribunal Constitucional, la voluntariedad del arbitraje debe manifestarse expresamente por cada una de las partes en conflicto, ya que ello representa una renuncia total al proceso judicial. Al ser un proceso civil no se cuestiona la posibilidad de esa manifestación por representantes de los sujetos en conflicto a través de la autonomía colectiva, pero resultan muy significativas las reflexiones que se hacen sobre el ataque frontal al derecho de tutela judicial. El proceso impugnatorio del laudo arbitral no sirve al TC para justificar la ausencia de lesión al derecho de tutela judicial —como ya se hiciera en otras decisiones—, sino todo lo contrario, ya que, según expresión de la citada sentencia, «la revisión de nulidad del laudo es un control judicial limitado a su aspecto meramente externo y no de fondo sobre la cuestión sometida a arbitraje», o, lo que es lo mismo, «el recurso de nulidad al fundamentarse exclusivamente en las garantías formales del arbitraje, el conocimiento judicial que del mismo se pueda ha-

cer por esta vía supondría un mero juicio externo y, como tal, insuficiente para cubrir el derecho de tutela judicial efectiva del art. 24 CE».

Estas orientaciones de la doctrina constitucional en materia de arbitraje civil son trasladables al campo del derecho laboral a la hora de reflexionar sobre las posibilidades de ordenación del arbitraje por las normas laborales. El principio voluntarista que rige todos los sistemas de solución de conflictos, respecto de la institución arbitral, ha sido llevado a la máxima categoría en el reciente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, de 25 de enero de 1996.

El citado acuerdo se suscribe en el marco del Título III del TRLET por las organizaciones sindicales más representativas, junto con las empresariales de ese mismo carácter, y obtiene, al amparo del art. 83, el concepto de acuerdo nacional sobre materia concreta, con la eficacia jurídica propia de las normas laborales. No obstante, necesita para su aplicabilidad en cada uno de los sectores o empresas afectadas la suscripción del correspondiente instrumento de ratificación o adhesión a la totalidad del mismo. Esta posibilidad de no aceptación está en relación con la posibilidad que tienen los ámbitos geográficos y funcionales inferiores de tener establecido su propio sistema de solución a los conflictos, afectando así al acuerdo nacional, a tenor del art. 84.2.º TRLET.

Así como la mediación se prevé por el ASEC obligatoria cuando una de las partes en conflicto lo solicite —en contra del art. 91 TRLET, que exige acuerdo expreso de ambas partes—, en cambio, en la iniciación del sistema arbitral y para que surta efectos procesales sustitutorios a la mediación, el compromiso deberá ser suscrito voluntariamente por las dos partes en conflicto —arts. 12.1 y 12.2 del Reglamento del ASEC—. El ASEC va más lejos que el art. 91 TRLET, que puso en manos de los agentes negociadores de estos grandes acuerdos una amplia posibilidad de impulsar soluciones arbitrales porque les permitía imponer la obligatoriedad de pasar por el sistema arbitral a los sujetos colectivos de conflictos jurídicos en ámbitos incluidos en el general convenido, ya que el compromiso arbitral podía venir suscrito desde los textos de los grandes acuerdos. No ha sido así.

Igualmente existe una confusión entre el trámite previo de mediación y la suscripción del compromiso arbitral. Nunca pueden ser iguales: el trámite de mediación interrumpe los plazos de caducidad, porque ante su fracaso queda expedita la vía judicial; y una sumisión arbitral supone que, producido el convenio arbitral, ya no hay posibilidad de acudir a la vía judicial. Los negociadores del ASEC no han entendido bien la verdadera naturaleza jurídica de la institución arbitral, confundidos por la incorrecta interpretación que del compromiso arbitral efectúa igualmente la LPL a efectos de interrupción de los plazos procesales.

En efecto. El art. 65.3.º LPL dispone que cuando el laudo arbitral sea firme, el cómputo de la caducidad se reanuda. Pero si el laudo es firme lo único que cabe contra él es el recurso de nulidad, no el planteamiento de la cuestión de fondo ante los tribunales, como sucede con el fracaso de la conciliación. Es decir, si el laudo es firme, éste ya ha resuelto definitivamente el conflicto como una sentencia judicial y no hay posibilidad de reanudar plazo alguno de la acción. Si el laudo no es firme porque se ha impugnado judicialmente, la reanudación del cómputo será posible y en exclusividad si la sentencia lo anula, pero no si lo ratifica⁶⁴.

El ASEC, sin embargo, otorga ejecutividad inmediata a los laudos recaídos en los procesos arbitrales —art. 21.3.º del Reglamento—. Pero la ejecutividad de los laudos sólo se puede plantear ante la firmeza de los mismos por ausencia de impugnación o terminación del correspondiente recurso.

Ese momento de la firmeza del laudo debe ser, a tenor del art. 127.2.º LPL, por el transcurso de tres días contados a partir del conocimiento del laudo, ya que el art. 67.2.º LPL, citado por el art. 22.5.º del Reglamento del ASEC, se refiere al plazo

⁶⁴ La doctrina ha puesto de relieve que lo que el legislador ha buscado en este precepto procesal —art. 65.3.º LPL— es colocar la solución arbitral al resguardo de la caducidad, pues no se puede pensar en que el legislador ha buscado incentivar el recurso a una solución judicial por la parte vencida del laudo una vez que hubiera ganado firmeza, ya que la judicialización temporánea del conflicto deberá encontrarse con la excepción de cosa juzgada, oponible a instancia de parte interesada, que impedirá a los órganos judiciales conocer de las cuestiones litigiosas resueltas por arbitraje: *vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., «El arbitraje en la reforma de la legislación laboral», *RL*, núm. 13 de 1991.

de 30 días para la impugnación del acuerdo de conciliación y que es extrapolable al plazo para impugnar el compromiso arbitral, pero nunca al laudo.

Transcurrido el plazo de tres días es cuando se entenderá que el laudo no impugnado por las causas de impugnación de los convenios colectivos, o de las específicas de los laudos arbitrales, alcanzará firmeza a todos los efectos procesales.

Ello supone conocer el momento real de ejecutabilidad de estos laudos, dado el tenor literal de la Disposición adicional séptima de la LPL, que se refiere a «los laudos arbitrales firmes» para equipararlos, a efectos del Libro IV, a las sentencias judiciales. Pero si la equiparación es solamente a los efectos de ejecución, no lo será a los restantes efectos, como por ejemplo para la interposición de un recurso de revisión del Libro III, o a efectos de ejecución provisional del art. 132.1.º LPL. Ciertamente, si el art. 22.3.º del Reglamento del ASEC entendemos que pudiera referirse a la ejecución provisional de los laudos, ello chocaría frontalmente con lo dispuesto en la citada Disposición adicional séptima de la LPL.

4. A MODO DE CONCLUSIONES

Primera.—El nuevo modelo de negociación colectiva prevé la existencia, durante la vigencia del convenio colectivo, de dos tipos conflictuales que responden o derivan de la aplicación del mismo. Unos traen su causa en la aplicación del convenio colectivo como contrato y los conceptuamos como conflictos político-aplicativos. Los otros, en la consideración del convenio colectivo como norma jurídica, son los conflictos jurídico-aplicativos.

Mientras que en los jurídicos los criterios interpretativos son los propios derivados de las normas laborales, en los primeros, en los político-aplicativos, se interpretan circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas acontecidas en un ámbito empresarial. El resultado o solución de éstos últimos, y en defecto de acuerdo entre las partes empresariales en conflicto, puede ser ordenado por los agentes negociadores del convenio colectivo supraempresarial —más o menos representativo— a través de la introducción de un procedimiento arbi-

tral obligatorio. La comisión paritaria puede decidir por laudo, y efectos propios de los acuerdos a los que sustituye, todas las contiendas empresariales (conflictos innovadores, modificativos o causales) que el nuevo modelo de convenio propicia como necesarios a resolver.

Segunda.—Vigente el convenio colectivo general y los acuerdos *intra* convenio (o laudos arbitrales sustitutorios), los conflictos jurídicos tratan de resolver la aplicación, por interpretación jurídica, de uno y otros. La negociación colectiva, a partir de un convenio colectivo más representativo, puede instaurar un procedimiento arbitral que obligue a pasar por el mismo a los sujetos colectivos en ciertos supuestos sin necesidad de suscripción del compromiso arbitral por esas partes en conflicto; o también pueden los agentes más representativos hacerlo con carácter general y de forma obligatoria, en cuyo caso sí será necesario ese compromiso arbitral expreso y concreto por los sujetos en conflicto.

Estas posibilidades de la negociación colectiva están vedadas con respecto a la solución de los conflictos individuales. Incluso el sistema de conciliación como trámite previo no puede incluirse en los textos convencionales de forma obligatoria. Siempre se requerirá acuerdo expreso.

Tercera.—La estructura de la negociación colectiva permite que los sistemas de solución de conflictos de trabajo se establezcan en acuerdos nacionales o autonómicos por los sindicatos más representativos a esos niveles geográficos, pero también existe esa posibilidad para los convenios colectivos supraempresariales que siendo más representativos afectan lo dispuesto en aquéllos. (Aunque para la solución de los conflictos político-aplicativos no hace falta que el convenio supraempresarial tenga carácter de más representativo.)

Cuarta.—Una excesiva rigidez en la interpretación del principio voluntarista del sistema arbitral, junto con las últimas orientaciones que de tal principio se hacen por la doctrina constitucional en relación con el ataque frontal al derecho de tutela judicial efectiva y los múltiples defectos de fondo y forma que sobre el arbitraje efectúa la Reforma de la LET de 1994, han llevado a que el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales siga los mismos postulados.

APENDICES

**INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN 1995**

SUMARIO

PRESENTACION.—I. INTRODUCCION.—II. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1995. 1. Consideraciones generales. 2. Número de convenios. 3. Ambito temporal. 4. Ambito territorial. 5. Ambito funcional. 5.1. Sectores productivos. 5.2. Actividades económicas. 5.3. Ramas de actividad. 6. Estructura de la negociación colectiva.—**III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1995.** 1. Incremento salarial. A) Datos generales. B) Incremento salarial según el ámbito funcional. C) Incremento salarial según el ámbito geográfico. D) Incremento salarial según el ámbito sectorial. 2. Jornada pactada. A) Datos generales. B) Jornada pactada según ámbito funcional. C) Jornada pactada según ámbito sectorial. 3. Cláusulas de incentivos ligados a la productividad. 4. Cláusulas de incentivos de asistencia. 5. Cláusulas sindicales. 6. Composición de las mesas de negociación. 7. Cláusulas especiales: Salud laboral. Complementos de prestaciones sociales. Actividad sindical. Cláusula de salvaguarda. Jubilación. Horas extraordinarias. Cláusulas sobre el empleo. Formación profesional. Otros temas objeto de negociación.

PRESENTACION

El Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, bajo la presidencia de Juan García Blasco, en la reunión celebrada el 26 de noviembre de 1996 aprobó el Informe «La Negociación Colectiva en el año 1995», elaborado por Jesús Barroso Barrero, Secretario de la Comisión.

I. INTRODUCCION

Por octavo año consecutivo se presenta el Informe anual sobre la Negociación Colectiva, para cuya elaboración se han utilizado, fundamentalmente, los datos estadísticos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Para la realización del Informe sobre la Negociación Colectiva de 1995 se han tomado como referencia los convenios colectivos con inicio de sus efectos económicos durante el año 1995 y que han sido registrados hasta el día 31 de mayo de 1996; con ello se sigue el criterio adoptado, en diciembre de 1993, por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios, que supone utilizar la misma fecha de cierre de registro de convenios que la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales emplea para elaborar las estadísticas sobre negociación colectiva que se publican en el Anuario de Estadísticas Laborales y en la publicación monográfica sobre Convenios Colectivos.

A la hora de valorar los análisis y comentarios vertidos en este Informe debe tenerse en cuenta el hecho de que los datos correspondientes al año 1995 son todavía provisionales, en tanto se pueden seguir registrando convenios que iniciaron sus efectos económicos en dicho año y no se incorporen la totalidad de las revisiones por cláusula de salvaguarda, mientras que los datos correspondientes a las series históricas de los años anteriores son datos definitivos.

El Informe sobre Negociación Colectiva en 1995, en el que se ha procurado respetar, siempre que ha sido posible, la estructura de los Informes anteriores, está dividido en dos grandes apartados. En el primero se estudian los datos globales de la estructura de la negociación colectiva referidos al número de convenios, empresas y trabajadores afectados, y se analiza la distribución de los convenios por Provincias y Comunidades Autónomas, así como por actividades económicas, abordando también la cobertura y estructura de la negociación colectiva. En el segundo se hace referencia al contenido de los convenios, analizando fundamentalmente las variables incremento salarial y jornada pactada, y examinando su evolución conforme a criterios funcionales, sectoriales y geográficos.

Asimismo, se estudian en esta segunda parte otro tipo de cláusulas que con frecuencia aparecen en el contenido de los convenios, tales como las referidas a los incentivos ligados a la productividad, incentivos de asistencia y regulación de derechos sindicales, estudiándose, asimismo, la composición de las mesas negociadoras de los convenios a nivel del total de los mismos y a nivel desagregado, distinguiendo la participación en la negociación de los convenios de empresa de la participación en la negociación de los convenios de otro ámbito. Finalmente, se estudian las cláusulas especiales denominación bajo la que se estudian cláusulas sobre empleo, salvaguarda (revisión salarial), horas extraordinarias, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical y otros temas objeto de negociación.

II. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1995

1. Consideraciones generales

El marco económico de la economía española en el que desarrolla la negociación colectiva de 1995 se caracterizó por consolidar una fase de recuperación del crecimiento, iniciada en el segundo semestre de 1993. Durante 1995, el PIB creció por encima de la media de la Unión Europea, registrándose un aumento del empleo, que se consiguió sin padecer tensiones inflacionistas, si bien este ritmo de crecimiento se moderó en el segundo semestre del año.

En relación con el empleo, durante el año 1995, y según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el número de ocupados aumentó en 316.800. La nota más significativa ha sido la fuerza con la que ha aumentado el empleo asalariado, ya que el número de asalariados aumentó en 316.500, de los cuales 253.300 fueron nuevos asalariados del sector privado y 63.200 del sector público.

Por otra parte, en 1995 se restauró un clima más favorable al diálogo social, al contrario de lo sucedido en 1994, año en el que las relaciones laborales en España estuvieron mediatizadas por la reforma laboral. Este nuevo clima se inició el 30 de enero, con ocasión de que los sindicatos UGT y CC.OO. y las patronales CEOE y CEPYME acordaron suscribir una declaración conjunta en la que se comprometieron a afrontar los retos del crecimiento económico y el empleo. En dicha declaración, los compromisos de diálogo y negociación se fijaron en los siguientes puntos:

- Conclusión del proceso de sustitución negociada de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.
- Negociación de los aspectos técnicos que permitieran concluir un Acuerdo de ámbito nacional sobre mediación, arbitraje y conciliación en el ámbito laboral.
- Impulso a la negociación colectiva durante 1995, a fin de que ésta se desarrollase en un contexto de entendimiento para alcanzar el objetivo prioritario de propiciar un mayor crecimiento de la economía y favorecer a través de los convenios la creación de empleo.

El desarrollo de la negociación colectiva en 1995 ha estado condicionado por las recomendaciones previas efectuadas por el gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales.

Las recomendaciones de moderación salarial efectuadas por el Gobierno proponían que los salarios no creciesen por encima del 3% y que en ningún caso superaran la inflación prevista del 3,5%. En este sentido crecieron las retribuciones de los empleados públicos, pretendiendo que sirvieran de pauta y referencia en la negociación salarial del sector privado.

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME recomendaron a sus afiliados, en su «Circular para la negociación colectiva en 1995», incorporar a los convenios las materias que tras la reforma laboral la ley declara disponibles acomodándolas al nuevo marco legal y profundizando en las posibilidades que los convenios presentan para incentivar la competitividad de las empresas. Por ello, consideraron necesario: fijar en los convenios condiciones de inaplicación del régimen salarial (cláusulas de descuelgue); establecer la vigencia de un año como la más adecuada para la duración de los convenios; aconsejar la incorporación de cláusulas que limiten la vigencia de los contenidos normativos; fijar las condiciones económicas de los convenios tomando como referencia los costes laborales totales de las empresas, incluidas las cotizaciones salariales y los costes por deslizamiento (antigüedad, promoción, reclasificaciones, etc.); el incremento salarial debería mantener un tono moderado, permitiendo la mejora de la competitividad de las empresas, manteniéndose por debajo de la previsión de inflación de los países centrales de la Unión Europea (2,5%); se desaconsejaba la inclusión de cláusulas de salvaguarda (revisión salarial); finalmente, en materia de jornada se proponía pactarla en cómputo anual, posibilitando su distribución irregular a lo largo del año y su mantenimiento en horas de trabajo efectivas.

Por su parte, los sindicatos UGT y CC.OO. plantearon como objetivo prioritario en la negociación colectiva de 1995 la defensa del empleo y la mejora de su calidad, intentando mejorar la organización del trabajo y la eficacia productiva. Para ello continuaron con una estrategia de unidad de acción, proponiendo: limitar, en la medida de lo posible, la aplicación de aquellos puntos de la reforma laboral que supusieran una merma de derechos individuales o colectivos; establecimiento de

un tope máximo de horas extraordinarias y reducción de las mismas; control sindical de las movilidades geográficas y funcionales; vigilancia y mejora de los contratos de aprendizaje y a tiempo parcial. En materia salarial se recomendaba el mantenimiento del poder adquisitivo, tomando como referencia el 3,5% de inflación prevista por el Gobierno para el año 1995, recuperando poder adquisitivo en aquellos sectores o empresas en los que fuera posible e incluyendo de forma generalizada cláusulas de salvaguarda, para hacer posible una revisión salarial que impidiera que las posibles desviaciones de la inflación afectasen negativamente a los salarios. Por su parte, y en relación con la jornada, recomendaban la disminución del número efectivo de horas trabajadas, establecer topes máximos a la jornada ordinaria y limitar y reducir el número de horas extraordinarias.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que el desarrollo de la negociación colectiva en 1995 ha estado influida por las consecuencias de la reforma laboral. En este sentido, aunque los datos disponibles no permiten hacer una valoración en profundidad, se puede indicar que la inclusión en los convenios colectivos firmados en 1995 de los nuevos planteamientos introducidos por dicha reforma no ha sido muy amplia. Merece una especial referencia el proceso de sustitución negociada de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo, en el que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha jugado un papel muy significativo (véase la Memoria de la Comisión de 1995). Asimismo, cabe señalar el importante paso que ha supuesto la firma entre los interlocutores sociales, en enero de 1996, aunque la negociación se había prácticamente cerrado a finales de diciembre de 1995, del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), encaminado a establecer procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

2. Número de convenios

El número de convenios negociados con efectos económicos referidos al año 1995, registrados hasta el 31 de mayo de 1996, fue de 4.527, afectando a 928.297 empresas y 7.248.994 de trabajadores.

Aunque estos datos no son definitivos, puesto que todavía se están registrando convenios que iniciaron sus efectos económicos en 1995 y pueden estar sometidos a variaciones futuras, podemos considerarlos representativos de los resultados obtenidos en 1995; no obstante, debe tenerse en cuenta la influencia de este hecho en la posible disminución de las magnitudes que se concretan en este apartado.

Los datos correspondientes a 1995 suponen, con respecto a años anteriores, una reducción de los tres parámetros considerados, según se advierte en el Cuadro n.º 1.

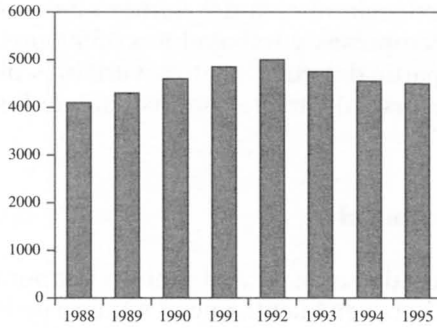
Cuadro n.º 1
Convenios, empresas y trabajadores afectados
(Período 1988-1995)

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
1988.....	4.096	958.331	6.864.738
1989.....	4.302	982.651	6.993.751
1990.....	4.595	1.037.906	7.623.867
1991.....	4.848	1.006.167	7.821.850
1992.....	5.010	1.055.084	7.921.935
1993.....	4.749	1.048.193	7.737.138
1994.....	4.581	970.714	7.502.120
1995.....	4.527	928.297	7.298.994

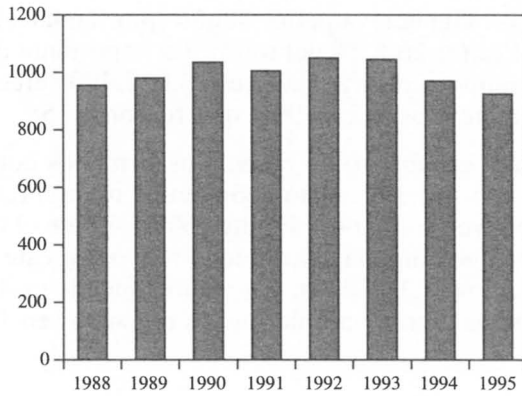
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Nota: Los datos de 1995 son provisionales.

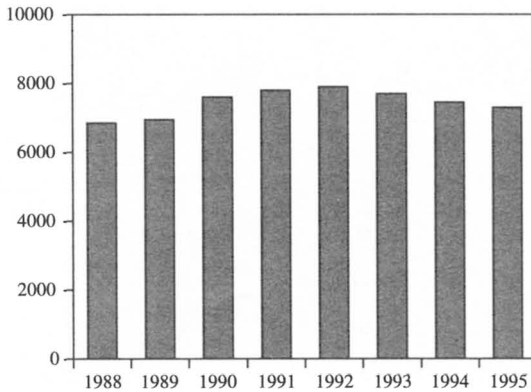
CONVENIOS
(Período 1988-1995)



EMPRESAS AFECTADAS
(Período 1988-1995)



TRABAJADORES AFECTADOS
(Período 1988-1995)



No obstante, los datos históricos anteriores ponen de manifiesto que durante los primeros años del período analizado se produjo una tendencia al alza del número de convenios negociados y de las empresas y trabajadores afectados, que se rompe en 1993, a partir del cual, las tres variables disminuyen en 1995, puede deberse al carácter provisional de los datos.

3. Ambito temporal

En este apartado se analiza el ámbito temporal de los convenios. Debe tenerse en cuenta que el número de los convenios, con efectos económicos referidos al año 1995, firmados con vigencia por un año, fue de 1.836, afectando a 2.340.482 trabajadores (el 32,07% del total), mientras que se firmaron 1.333 convenios con vigencia superior al año (plurianuales), afectando a 1.936.122 (el 26,53% del total). Es importante destacar el importante número de trabajadores (3.022.490) afectados por los convenios revisados en 1995, que fueron 1.358.

Asimismo, el número de convenios firmados con vigencia por un año fue superior en los convenios de empresa (1.227) que en los convenios de otro ámbito (609), si bien el número de trabajadores afectados ha sido mucho mayor en este último tipo de convenios (2.102.685). Lo mismo sucede en los convenios de carácter plurianual que fueron revisados en 1995.

Cuadro n.º 2
Convenios, empresas y trabajadores afectados
 (Ambito temporal)

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL CONVENIOS	4.527	928.297	7.298.994
Firmados por un año.....	1.836	376.984	2.340.782
Firmados con vigencia superior al año	1.333	264.511	1.936.122
Revisados.....	1.358	286.802	3.022.390
CONVENIOS DE EMPRESA .	3.260	3.260	993.303
Firmados por un año.....	1.227	1.227	232.797
Firmados con vigencia superior al año	988	988	243.923
Revisados.....	1.045	1.045	516.583
CONVENIOS DE OTRO AMBITO	1.267	925.032	6.305.691
Firmados por un año.....	609	375.757	2.107.685
Firmados con vigencia superior al año	345	263.513	1.692.199
Revisados.....	313	285.757	2.505.807

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

4. Ambito territorial

En este apartado se analiza el ámbito territorial de los convenios, por Comunidades Autónomas y Provincias; debe tenerse en cuenta que el estudio que se puede llevar a cabo no es exhaustivo, ya que, por lo que respecta al nivel provincial, no es posible conocer la incidencia de los convenios cuyo ámbito de vigencia es superior a la Provincia, ni tampoco, por lo que respecta al nivel de Comunidad Autónoma, es posible concretar la incidencia en cada Comunidad de los convenios de ámbito superior.

En todo caso, estimamos que los datos que figuran en el Cuadro n.º 3 son suficientemente significativos para conocer la participación de cada Comunidad Autónoma y Provincia en la negociación colectiva, y el grado de incidencia que tienen los convenios de ámbito superior a las propias Comunidades.

Cuadro n.º 3
Convenios, empresas y trabajadores afectados

CC.AA. y Provincias	Total convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
TOTAL NACIONAL	4.527	928.297	7.298.994
ANDALUCÍA	619	157.016	979.643
Almería	48	4.074	60.079
Cádiz	105	19.125	144.292
Córdoba	47	28.959	127.302
Granada	60	16.408	98.148
Huelva	58	5.305	62.120
Jaén	50	42.647	129.298
Málaga	105	18.459	167.074
Sevilla	127	21.948	180.024
Autonómicos	19	91	11.306
ARAGÓN	181	25.643	160.393
Huesca	29	2.404	16.043
Teruel	19	2.145	10.430
Zaragoza	129	21.003	133.414
Autonómicos	4	91	506
ASTURIAS	129	18.071	127.723
Asturias	129	18.071	127.723
BALEARES	93	21.895	146.127
Balears	93	21.895	146.127
CANARIAS	198	32.996	225.200
Las Palmas	87	18.223	124.548
S. C. Tenerife	100	14.705	91.759
Autonómicos	11	68	8.893
CANTABRIA	123	7.446	52.842
Cantabria	123	7.446	52.842
CASTILLA-LA MANCHA	168	51.609	182.248
Albacete	30	3.799	38.296
Ciudad Real	44	14.533	51.121
Cuenca	20	2.183	9.637
Guadalajara	39	1.430	8.636
Toledo	32	29.661	70.612
Autonómicos	3	3	3.946

Cuadro n.º 3 (continuación)
Convenios, empresas y trabajadores afectados

CC.AA. y Provincias	Total convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
CASTILLA Y LEÓN	368	46.050	222.164
Avila	24	2.045	14.430
Burgos.....	71	10.227	36.702
León.....	50	10.923	34.968
Palencia.....	44	2.248	14.072
Salamanca.....	41	7.256	29.277
Segovia	12	1.134	5.650
Soria.....	15	1.373	8.536
Valladolid	69	8.415	53.512
Zamora.....	36	2.423	16.967
Autonómicos.....	6	6	8.050
CATALUÑA	511	128.650	825.335
Barcelona.....	331	66.100	520.502
Gerona	40	6.576	41.913
Lérida.....	36	8.582	28.190
Tarragona.....	69	6.291	42.316
Autonómicos.....	35	41.101	192.414
COMUNIDAD VALENCIANA .	328	53.253	407.221
Alicante.....	111	19.608	95.655
Castellón.....	54	5.171	49.617
Valencia.....	162	28.233	261.007
Autonómicos.....	1	241	942
EXTREMADURA	64	49.694	149.075
Badajoz	27	33.868	81.255
Cáceres	35	15.824	64.105
Autonómicos.....	2	2	3.715
GALICIA	296	43.210	234.920
La Coruña	84	14.518	91.217
Lugo.....	39	4.755	23.281
Orense.....	38	2.867	17.986
Pontevedra	120	20.994	96.986
Autonómicos.....	15	76	5.450
MADRID	385	71.237	558.550
Madrid.....	385	71.237	558.550

Cuadro n.º 3 (continuación)
Convenios, empresas y trabajadores afectados

CC.AA. y Provincias	Total convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
MURCIA	103	17.941	122.858
Murcia.....	103	17.941	122.858
NAVARRA.....	85	7.702	53.333
Navarra	85	7.702	53.333
PAÍS VASCO	367	31.366	258.317
Alava.....	101	4.737	32.281
Guipúzcoa.....	83	13.849	93.143
Vizcaya	171	12.269	117.494
Autonómicos.....	12	511	15.399
RIOJA (LA).....	51	6.771	29.577
Rioja (La).....	51	6.771	29.577
CEUTA Y MELILLA.....	29	915	8.307
INTERAUTONÓMICOS	429	156.832	2.555.161

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Del cuadro anterior podemos obtener el grado de participación de las Comunidades Autónomas en la negociación colectiva, bien teniendo en cuenta los convenios colectivos de ámbito superior a los de las propias Comunidades (Interautonómicos), o sin tenerse en cuenta el grado de incidencia de estos convenios.

Si consideramos el grado de participación de cada Comunidad Autónoma en la negociación colectiva teniendo en cuenta los convenios colectivos de ámbito superior a las propias Comunidades (Interautonómicos), los valores que obtenemos, en términos porcentuales sobre el total nacional, figuran en el Cuadro n.º 4.

Cuadro n.º 4
**Convenios, empresas y trabajadores afectados
 por ámbitos geográficos**
 (Porcentajes)

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Andalucía	13,67	16,91	13,42
Aragón	3,99	2,76	2,19
Asturias	2,84	1,94	1,74
Baleares.....	2,05	2,35	2,00
Canarias	4,37	3,55	3,08
Cantabria.....	2,71	0,80	0,72
Castilla-La Mancha.....	3,71	5,55	2,49
Castilla y León.....	8,12	4,96	3,04
Cataluña	11,28	13,85	11,30
Com. Valenciana.....	7,24	5,73	5,57
Extremadura.....	1,41	5,35	2,04
Galicia.....	6,53	4,65	3,21
Madrid.....	8,50	7,67	7,65
Murcia.....	2,27	1,93	1,68
Navarra.....	1,87	0,82	0,73
País Vasco.....	8,10	3,37	3,53
Rioja (La).....	1,12	0,72	0,40
Ceuta - Melilla	0,64	0,09	0,11
INTERCOMUNIDADES	9,47	16,89	35,00
TOTAL NACIONAL..	100,00	100,00	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia.*

Los datos del cuadro anterior ponen de manifiesto el importante grado de incidencia que han tenido en la negociación colectiva de 1995 los convenios de ámbito superior a las propias Comunidades (Convenios Interautonómicos); los valores relativos del número de estos convenios y de las empresas y trabajadores afectados han sido, respectivamente, del 9,47%, 16,89% y 35,00%.

Si únicamente tomamos en consideración la participación de cada Comunidad Autónoma en la negociación colectiva del año 1995, excluyendo los Convenios Interautonómicos, los valores en términos porcentuales correspondientes al número de convenios, número de empresas vinculadas y número de trabajadores afectados, son los que figuran en el Cuadro n.º 5.

Cuadro n.º 5
Convenios, empresas y trabajadores afectados
por Comunidades Autónomas
(Porcentajes)

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Andalucía	15,10	20,35	20,65
Aragón	4,41	3,32	3,38
Asturias	3,14	2,34	2,69
Baleares.....	2,26	2,83	3,08
Canarias	4,83	4,27	4,74
Cantabria.....	3,00	0,96	1,11
Castilla-La Mancha.....	4,09	6,68	3,84
Castilla y León.....	8,97	5,96	4,68
Cataluña	12,46	16,67	17,39
Com. Valenciana.....	8,00	6,90	8,58
Extremadura.....	1,56	6,44	3,14
Galicia.....	7,22	5,60	4,95
Madrid.....	9,39	9,23	11,77
Murcia.....	2,51	2,32	2,58
Navarra.....	2,07	0,99	1,12
País Vasco.....	8,95	4,06	5,44
Rioja (La).....	1,24	0,87	0,62
Ceuta - Melilla.....	0,70	0,11	0,17
TOTAL NACIONAL..	100,00	100,00	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia.*

Del cuadro anterior se deduce que las Comunidades Autónomas con mayor número de convenios son, por este orden, Andalucía, Cataluña, Madrid, Castilla y León, País Vasco y Comunidad Valenciana.

En cuanto al número de empresas afectadas por la negociación colectiva en 1995, los primeros lugares corresponden a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana.

Ateniéndonos al número de trabajadores afectados, en primer lugar se encuentra Andalucía, seguida de Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana.

Junto a estos datos, para tener una idea más precisa de las características de los convenios de cada Comunidad Autónoma

es interesante considerar el número medio de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de cada convenio negociado.

Cuadro n.º 6
Número medio de empresas y trabajadores afectados
por Convenio

	<i>Número medio de</i>	
	<i>Empresas por convenio</i>	<i>Trabajadores por convenio</i>
Andalucía	253,66	1.582,6
Aragón	141,67	886,1
Asturias.....	140,08	990,1
Baleares	235,43	1.571,2
Canarias	166,64	1.137,3
Cantabria	60,53	429,6
Castilla-La Mancha	307,19	1.084,8
Castilla y León	125,13	603,7
Cataluña.....	251,76	1.615,1
Comunidad Valenciana	162,35	1.241,5
Extremadura	776,46	2.329,2
Galicia	145,97	793,6
Madrid	185,03	1.450,7
Murcia	174,18	1.192,7
Navarra	90,61	627,4
País Vasco	85,46	703,8
Rioja (La)	132,76	579,9
Ceuta - Melilla.....	31,55	286,4
TOTAL NACIONAL	205,0	1.612,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia.*

Del cuadro anterior se deduce que los convenios más amplios, atendiendo al número de empresas incluidas en su campo de aplicación, corresponden a la Comunidad Autónoma de Extremadura, seguida de las correspondientes a Castilla-La Mancha, Andalucía, Cataluña, Baleares y Madrid. Por el contrario, los convenios que afectan a un número menor de empresas en 1995 son los pactados en Ceuta y Melilla, Cantabria

y País Vasco, manteniéndose prácticamente dentro de este apartado las mismas posiciones que en 1994.

Si se atiende al número de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios, es Extremadura la Comunidad que ocupa el primer lugar, seguida de Cataluña, Andalucía y Baleares. Por el contrario el menor número de trabajadores afectados corresponde a Ceuta y Melilla, seguidos de Cantabria, La Rioja, Castilla y León y País Vasco.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que, en ocasiones, los resultados obtenidos pueden quedar distorsionados por la existencia de convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación difiere notablemente, por exceso o por defecto, del tamaño medio de los convenios negociados en cada Comunidad Autónoma. Esto sucede, por ejemplo, con la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la que el gran ámbito de aplicación del Convenio de Trabajo del Campo (Agropecuario) de Badajoz la sitúa en primer lugar, tanto si se atiende al número de empresas incluidas como el de trabajadores afectados.

5. Ambito funcional de los convenios colectivos

5.1. Sectores productivos

Los datos disponibles (Cuadro n.º 7) permiten conocer el número de convenios colectivos negociados con efectos económicos referidos al año 1995, registrados hasta el mes de mayo de 1996, y el número de empresas y de trabajadores afectados por dichos convenios, distribuidos por sectores de actividad económica.

Cuadro n.º 7
**Convenios, empresas y trabajadores afectados
 por sectores económicos**

<i>Sectores económicos</i>	<i>N.º Convenios</i>	<i>N.º Empresas</i>	<i>N.º Trabajad.</i>
TOTAL	4.527	928.297	7.298.994
Agrario	80	176.396	705.990
Industria.....	1.834	187.195	2.474.790
Construcción.....	71	65.090	798.345
Servicios	2.542	499.616	3.319.869

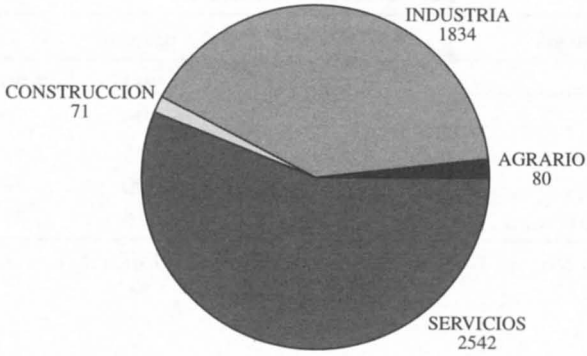
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Estos datos reafirman las características de nuestra negociación colectiva por sectores económicos, puesta ya de manifiesto en los anteriores Informes sobre negociación colectiva realizados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, ya que:

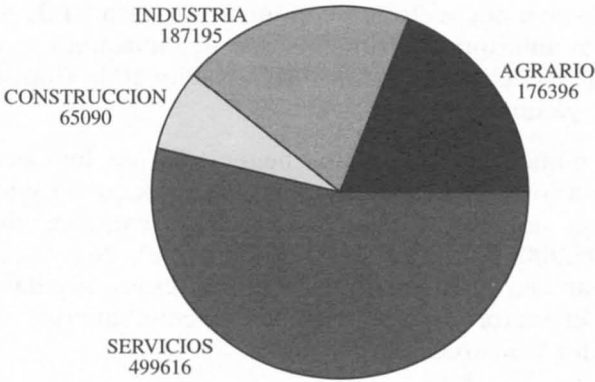
- a) El número de convenios negociados en los sectores Agrario (80) y Construcción (71) es pequeño y afecta a un número de trabajadores relativamente similar (705.900 y 798.345, respectivamente). No sucede lo mismo en cuanto al número de empresas afectadas, que en el sector Agrario es notablemente superior al del sector Construcción.
- b) Los sectores Industria y Servicios aportan el mayor número de convenios, si bien es cierto que el número de convenios del sector Servicios (2.542) sigue aumentando con respecto a los del sector Industria (1.834), y que el número de empresas afectadas pertenecientes a este último sector sigue siendo, aproximadamente, la tercera parte de las del sector Servicios. Asimismo, el número de trabajadores afectados por los convenios negociados en el sector Servicios (3.319.869) es, aproximadamente, un 30% superior al de trabajadores afectados por los Convenios del sector Industria (2.474.790).

CONVENIOS AFECTADOS POR SECTORES ECONOMICOS

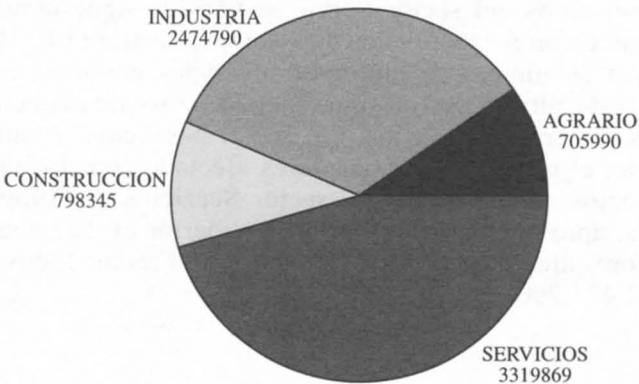
NUMERO DE CONVENIOS



NUMERO DE EMPRESAS AFECTADAS



NUMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS



5.2. *Distribución por actividades económicas*

Descendiendo al nivel de las quince secciones de actividad económica descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE 1993), el resultado de la negociación colectiva durante el año 1995 fue el siguiente:

Cuadro n.º 8
**Convenios, empresas y trabajadores afectados
por secciones de actividad**

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
0. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	72	176.248	703.460
1. Pesca	8	148	2.530
2. Industrias extractivas	73	457	37.631
3. Industria manufacturera	1.639	186.108	2.391.200
4. Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua.	122	630	45.959
5. Construcción	71	65.090	798.345
6. Comercio. Reparac. vehíc. motor y artíc. personales.....	585	210.887	874.141
7. Hostelería	143	161.757	566.075
8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones.....	430	32.525	383.272
9. Intermediación financiera	60	2.582	321.995
10. Actividades inmobiliarias y de alquiler. Servicios empresariales	179	18.452	286.552
11. Admón. Pública. Def. y S. S. Organ. extraterritoriales	265	275	156.979
12. Educación.....	65	23.708	259.979
13. Actividades sanitarias y veterinarias. Serv. sociales.	134	2.756	81.986
14. Otras activ. sociales y serv. prestados a la comunidad. Servicios personales.....	674	39.346	361.343
15. Hogares que emplean personal doméstico	7	7.328	27.547
TOTAL NACIONAL	4.527	928.297	7.298.994

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Para tener una idea más precisa de las características de la negociación colectiva en cada una de las secciones de actividad económica en 1995, a continuación se indica el número medio de empresas y de trabajadores afectados por cada convenio negociado en el ámbito de aplicación de dichas actividades:

Cuadro n.º 9
**Número medio de empresas y trabajadores afectados por convenio,
por secciones de actividad económica**

<i>Secciones de actividad</i>	<i>N.º medio de</i>	
	<i>Empresas por convenio</i>	<i>Trabajadores por convenio</i>
0. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1.887,8	8.023,8
1. Pesca	12,3	210,3
2. Industrias extractivas	6,9	626,2
3. Industria manufacturera	122,8	1.465,6
4. Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua.	5,0	461,6
5. Construcción	884,0	11.469,8
6. Comercio. Reparac. vehíc. motor y artíc. personales.....	387,1	1.755,8
7. Hostelería	1.152,3	3.964,8
8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones.....	81,4	756,9
9. Intermediación financiera.....	23,3	5.961,7
10. Actividades inmobiliarias y de alquiler. Servicios empresariales	128,8	1.554,7
11. Admón. Pública. Def. y S.S. Organ. extraterritoriales	1,0	508,3
12. Educación.....	454,1	4.589,9
13. Actividades sanitarias y veterinarias. Serv. sociales....	19,3	570,0
14. Otras activ. sociales y serv. prestados a la comunidad. Servicios personales.....	49,8	472,2
15. Hogares que emplean personal doméstico	1.124,0	4,0
TOTAL NACIONAL	208,7	1.643,4

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia.*

De estos datos citados se deduce que:

- a) Si se atiende al número de trabajadores afectados, los convenios de mayor tamaño son, con gran diferencia, los correspondientes a las secciones de actividad de Construcción (11.469) y Agricultura (8.023), al igual que sucedía en la negociación colectiva de años anteriores.
- b) Si se tiene en cuenta el número de empresas incluidas en el ámbito de cada convenio colectivo, se observa que se sitúa en cabeza, con notoria diferencia, la sección de actividad de Agricultura (1.887), como sucedía en años anteriores, seguida de las secciones de Hostelería (1.152), Hogares que emplean personal doméstico (1.124) y Construcción (884).

5.3. *Distribución por ramas de actividad*

Finalmente, dentro del análisis del ámbito funcional de la estructura de la negociación colectiva del año 1995, es interesante conocer cuál ha sido el resultado de la negociación colectiva en las 44 ramas de actividad que, a efectos estadísticos, utiliza la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales mediante agrupación de algunas ramas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE, 1993), que a su vez son el resultado de desagregar los cuatro sectores de producción y las quince secciones de actividad económica a las que se ha hecho referencia con anterioridad, resultados que se reflejan en el Cuadro n.º 10.

Cuadro n.º 10
Convenios, empresas y trabajadores afectados,
por ramas de actividad

<i>Ramas de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	72	176.248	703.460
Pesca y acuicultura	8	148	2.530
Extracc. y aglomer. de carbón	29	99	26.025
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	7	7	1.229
Extracción de minerales no energéticos	37	351	10.377
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	475	27.049	340.712
Industria textil y de confección ...	25	16.536	359.223
Industria del cuero y del calzado	23	9.641	71.492
Industria de la madera y del corcho. Cestería	112	29.702	186.477
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	105	12.725	164.756
Coquerías. Refinerías. Tratam. de combustibles nucleares	5	5	6.812
Industria química	121	3.726	220.764
Fabricación productos caucho y materias plásticas	60	302	27.739
Fabricación de productos minerales no metálicos	174	9.087	140.851
Metalurgia	22	24	17.381
Fabr. de productos metálicos excepto maquinaria	227	75.633	673.736
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	41	41	15.510
Fabr. máquinas oficina, mat. informático y electrónico	23	23	14.234
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	76	77	19.352
Fabr. de instrumentos médicos de precisión y similares	14	1.199	6.310
Fabr. automóviles y remolques....	78	78	95.858
Fabricación de otro material de transporte.....	36	74	24.036

Cuadro n.º 10 (continuación)
Convenios, empresas y trabajadores afectados,
por ramas de actividad

<i>Ramas de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Fabricación de muebles. Otras			
ind. manufact. Reciclaje	22	186	5.957
Producción y distribución			
de electricidad, gas y agua.....	122	630	45.959
Construcción	71	65.090	798.345
Venta y repar. de vehículos.			
Venta de combustible	71	14.266	35.131
Comercio al por mayor.			
Intermediarios del comercio	223	15.261	93.095
Comercio al por menor.			
Reparaciones domésticas	291	181.360	745.915
Hostelería	143	161.757	566.075
Transp. terrestres y por tuber.....	213	26.181	208.899
Transp. marítimo y fluvial	42	43	4.576
Transporte aéreo y espacial	19	19	26.125
Activ. anexas a transportes.			
Comunicaciones	156	6.282	143.672
Inst. financieras y seguros	60	2.582	321.995
Inmobiliarias. Alquiler de bienes			
muebles	8	54	1.290
Actividades informáticas.			
Investigación y desarrollo.....	—	—	—
Otras actividades empresariales...	171	18.398	285.262
Admón. Pública. Defensa,			
Seguridad Social. Organizac.			
extraterritoriales	265	275	156.979
Educación	65	23.708	259.979
Activ. sanitarias, veterinarias			
y servicios sociales	134	2.756	81.896
Activ. saneamiento público	394	4.864	205.394
Actividades asociativas			
recreativas y culturales	238	12.033	118.407
Actividades diversas de servicios			
personales	42	22.449	37.542
Hogares que emplean personal			
doméstico	7	7.328	27.547
TOTAL	4.527	928.297	7.298.994

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

6. Estructura de la negociación colectiva

El examen de la estructura de la negociación colectiva permite conocer las unidades en las que se lleva a cabo la negociación colectiva, y es en este contexto en el que se estima básico diferenciar los convenios negociados a nivel de empresa y los pactados en ámbitos superiores.

En el año 1995, los resultados de la negociación, a uno y otro nivel, fueron los recogidos en el Cuadro n.º 11.

Cuadro n.º 11
Estructura de la negociación colectiva

<i>Tipo de Convenio</i>	<i>Número</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL	4.527	928.297	7.298.994
De empresa	3.260	3.260	993.303
De ámbito superior al de empresa	1.267	925.037	6.305.691

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

De los datos citados se desprenden las siguientes conclusiones:

- a) Los convenios de empresa son el 72,02% del total de los negociados y vinculan al 0,35% del total de las empresas afectadas por la negociación colectiva y al 13,60% del total de los trabajadores.
- b) Los convenios de ámbito superior al de empresa representan al 27,98% del total, pero vinculan al 99,65% del conjunto de empresas sujetas a convenio colectivo y al 86,40% de los trabajadores.

La evolución de estos datos desde el año 1988 ha sido la siguiente:

A) *Número de convenios negociados*

Cuadro n.º 12

Número de convenios negociados

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Convenios de empresa.....	2.826	3.016	3.254	3.474	3.627	3.374	3.235	3.260
Convenios de ámbito superior.....	1.270	1.286	1.341	1.374	1.383	1.375	1.346	1.267
TOTAL.....	4.096	4.302	4.595	4.848	5.010	4.749	4.581	4.527

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Nota: Los datos de 1995 son provisionales.

Número de convenios negociados (%)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Convenios de empresa.....	68,99	70,11	70,82	71,66	72,40	71,04	70,62	72,02
Convenios de ámbito superior.....	31,01	29,89	29,18	28,44	27,60	29,95	29,38	27,98

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia.*

B) *Número de empresas afectadas*

Cuadro n.º 13

Número de empresas afectadas

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Convenios de empresa.....	2.826	3.016	3.254	3.474	3.627	3.374	3.235	3.260
Conv. de ámbito superior	955.505	979.635	1.034.652	1.002.693	1.051.457	1.044.819	947.479	925.037
TOTAL.....	958.331	982.651	1.037.906	1.006.167	1.055.084	1.048.193	950.714	928.297

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos*.

Nota: Los datos de 1995 son provisionales.

Número de empresas afectadas (%)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Convenios de empresa.....	0,29	0,31	0,31	0,35	0,34	0,32	0,34	0,35
Conv. de ámbito superior	99,71	99,69	99,69	99,65	99,66	99,68	99,66	99,65

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia*.

C) *Número de trabajadores afectados*

Cuadro n.º 14

Número de trabajadores afectados

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Convenios de empresa.....	1.070.424	1.061.926	1.132.581	1.151.003	1.190.685	1.045.668	1.022.697	993.303
Conv. de ámbito superior	5.794.314	5.931.825	6.491.286	6.670.847	6.731.250	6.691.470	6.479.423	6.305.691
TOTAL.....	6.864.738	6.993.751	7.623.867	7.821.850	7.921.935	7.737.138	7.502.120	7.298.994

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos*.

Nota: Los datos de 1995 son provisionales.

Número de trabajadores afectados (%)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Convenios de empresa.....	15,59	15,18	14,86	14,72	15,03	13,51	13,63	13,60
Conv. de ámbito superior	84,41	84,82	85,14	85,18	84,97	86,48	86,37	86,40

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia*.

A la vista de los datos expuestos se observa lo siguiente:

- a) Por lo que se refiere a los Convenios de empresa, se produce un aumento de los mismos en términos porcentuales respecto a los registrados en 1994, así como de las empresas vinculadas, y una ligera disminución de los trabajadores afectados por este tipo de convenios.
- b) En consecuencia, se produce una disminución en términos porcentuales de los Convenios de ámbito superior a los de empresa, así como de las empresas vinculadas y un ligero aumento de los trabajadores afectados por los mismos.

No obstante, es importante tener en cuenta que los datos correspondientes a 1995 no son definitivos, por lo que, previsiblemente, cuando finalice el registro de los convenios que iniciaron sus efectos económicos en dicho año, se produzca la continuidad en la paulatina tendencia, año tras año, al ligero crecimiento de los convenios de empresa, vinculando a un mayor número de empresas y trabajadores.

La división inicial entre convenios de empresa y convenios de ámbito superior al de empresa puede ser objeto de una mayor desagregación, como puede observarse en el Cuadro n.º 15.

Cuadro n.º 15
Convenios, empresas y trabajadores afectados,
por ámbitos funcionales

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL	4.527	928.297	7.298.994
CONVENIOS DE EMPRESA	3.260	3.260	993.303
Provincial	2.835	2.835	450.628
Autonómicos	79	79	55.317
Interautonómicos	346	346	487.358
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	1.267	925.037	6.305.691
Grupo de empresas	58	183	25.096
Provincial	45	130	10.170
Autonómicos	4	10	2.164
Interautonómicos	9	43	12.762
Sector local-comarcal	22	926	10.971
Sector provincial	1.088	725.384	4.021.443
Sector interprovincial	29	43.156	203.630
Autonómicos	25	42.101	193.140
Interautonómicos	4	1.055	10.490
Sector Nacional	70	155.388	2.044.551

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Por su importancia, debemos tener en cuenta los datos referidos a los convenios sectoriales, de ámbito provincial y nacional.

En este sentido, los convenios sectoriales, de ámbito provincial, aunque no son más del 24,03% del total de los negociados, tienen un peso específico muy importante a nivel de las empresas y trabajadores a los que afectan, ya que vinculan al 78,14% de las empresas y al 55,09% de los trabajadores que están sujetos a convenio colectivo.

El Cuadro n.º 16 recoge la evolución, en términos porcentuales durante los últimos ocho años, de los convenios sectoriales de ámbito provincial, con respecto al total de la negociación colectiva.

Cuadro n.º 16
Convenios sectoriales provinciales
 (% respecto al total de convenios)

	<i>N.º Convenios</i>	<i>N.º Empresas</i>	<i>N.º Trabajadores</i>
1988.....	27,49	81,62	54,79
1989.....	26,38	79,86	54,39
1990.....	25,66	79,35	54,74
1991.....	24,81	81,07	56,01
1992.....	24,07	79,40	54,78
1993.....	25,22	76,39	57,94
1994.....	25,30	79,09	54,72
1995.....	24,03	78,14	55,09

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. *Elaboración propia.*

Nota: Los datos de 1995 son provisionales.

Los datos anteriores ponen de manifiesto la ligera disminución que se produce en 1995, en términos porcentuales, de los convenios sectoriales de ámbito provincial y del número de empresas afectadas, aumentando ligeramente el número de trabajadores afectados por este tipo de convenio.

El Cuadro n.º 17 recoge la evolución en términos porcentuales, durante los últimos ocho años, de los convenios sectoriales de ámbito nacional, con respecto al total de la negociación colectiva.

Cuadro n.º 17
Convenios sectoriales nacionales
 (% respecto al total de convenios)

	<i>N.º Convenios</i>	<i>N.º Empresas</i>	<i>N.º Trabajadores</i>
1988.....	1,44	14,78	27,28
1989.....	1,46	16,54	27,07
1990.....	1,46	17,24	26,10
1991.....	1,34	15,47	25,04
1992.....	1,33	16,74	25,13
1993.....	1,26	14,57	21,57
1994.....	1,54	16,28	24,36
1995.....	1,54	16,73	28,01

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia.*

Nota: Los datos de 1995 son provisionales.

Los datos anteriores ponen de manifiesto que se mantienen en 1995, en términos porcentuales, los convenios sectoriales de ámbito nacional, aumentando el número de empresas y de trabajadores afectados por los mismos.

III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1994: AUMENTO SALARIAL, JORNADA DE TRABAJO Y CLAUSULAS ESPECIALES

1. Incremento salarial

A) *Datos generales*

El incremento salarial pactado en los convenios negociados con efectos económicos referidos al año 1995, registrados hasta el mes de mayo de 1996, ha sido del 3,68%, el cual, con la aplicación de las revisiones salariales previstas en los convenios cuya vigencia es de dos o más años, pasa a ser del 3,95%.

Es preciso puntualizar que este incremento debe ser considerado con un valor de «mínimos», aunque sea próximo al real, ya que los datos estadísticos utilizados han sido obtenidos después de aplicar las cláusulas de revisión salarial consignadas en los convenios, completados con la información que fi-

gura en las hojas estadísticas y con consultas directas a las empresas, en algunos casos en que no es posible su cómputo estadístico debido a la existencia de deficiencias en la descripción de las cláusulas que no pueden ser salvadas por los procedimientos indicados.

En el Cuadro n.º 18 se indica la evolución de los incrementos salariales pactados, corregidos con la aplicación de las cláusulas de revisión, en los últimos ocho años, y la evolución del índice de precios al consumo en el citado período, con la inclusión de las previsiones de evolución de los precios previstos por el Gobierno para cada año.

Cuadro n.º 18
Evolución de los salarios (%)

	<i>Aumento salarial</i>	<i>IPC obtenido</i>	<i>IPC previsto</i>
1988.....	6,38	5,8	3,0
1989.....	7,77	6,9	3,0
1990.....	8,33	6,5	5,7
1991.....	7,96	5,5	5,0
1992.....	7,27	5,3	5,0
1993.....	5,48	4,9	4,5
1994.....	3,59	4,3	3,5
1995.....	3,95	4,3	3,5

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Ministerio de Economía y Hacienda.

Como se puede apreciar, en los últimos años del período considerado se rompe la tendencia según la cual los incrementos salariales eran superiores a la inflación alcanzada. Esto sucedió especialmente en los años 1990, 1991 y 1992, con tasas de incremento salarial que superaron el índice de inflación en 2,46, 1,88 y 1,97 puntos, respectivamente. En 1993 el aumento salarial se situó 0,58 puntos por encima de la inflación alcanzada. La tendencia se rompió en 1994, año en que el aumento salarial se situó en 0,71 puntos por debajo de la inflación alcanzada. En 1995 el aumento salarial se ha situado en 0,35 puntos por debajo de la inflación alcanzada.

Si desglosamos los convenios pactados en función de los tramos de aumento salarial, se obtiene una visión más detallada y real del peso de los incrementos salariales pactados en relación con el crecimiento de la inflación. En este sentido, por lo que se refiere a los convenios colectivos correspondientes al año 1995, el aumento salarial por tramos ha sido el siguiente:

Cuadro n.º 19
Aumento salarial por tramos

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajad. afectados</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
TOTAL	4.527	928.297	7.298.994	3,95
Inferior al 2,00	188	1.435	81.100	- 1,67
Del 2,00 al 2,99.....	165	68.843	511.910	2,64
Del 3,00 al 3,49.....	286	67.164	303.731	3,10
Igual al 3,05	731	169.839	1.300.201	3,50
Del 3,51 al 4,00.....	734	195.329	1.924.834	3,94
Del 4,01 al 5,00.....	1.837	382.405	2.814.474	4,38
Del 5,01 al 6,00.....	368	35.011	250.834	5,43
Superior al 6,00.....	218	8.271	111.910	7,52

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos*.

B) Incremento salarial según el ámbito funcional

Si se agrupan los convenios negociados en 1995, diferenciando, de un lado, aquellos cuyo ámbito es de carácter empresarial y, de otro, los de grupos de empresas, locales-comarciales, provinciales, interprovinciales y nacionales, se obtienen los datos que figuran en el Cuadro n.º 20, en relación con el incremento salarial pactado según el ámbito de cada convenio:

Cuadro n.º 20
Aumento salarial por ámbitos funcionales

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajad. afectados</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
TOTAL	4.527	928.297	7.298.994	3,95
Convenios empresa ...	3.260	3.260	993.303	3,69
Grupos empresa	58	183	25.096	3,84
Sector loc.-comarcal .	22	926	10.971	3,96
Sector provincial	1.088	725.384	4.021.443	4,06
Sector interprovincial	29	43.156	203.630	3,93
Sector Nacional.....	70	155.388	2.044.551	3,86

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Estos datos ponen de manifiesto que los incrementos salariales pactados en los convenios provinciales (4,06%) superan el aumento salarial medio a nivel nacional (3,95%), y que los incrementos salariales pactados en los convenios sectoriales de ámbito nacional (3,86%) están por debajo de esta media, siendo inferior la subida salarial media experimentada por los convenios de empresa.

Por lo que se refiere a los convenios de empresa resulta interesante distinguir los incrementos salariales de las empresas privadas y las públicas, de la Administración Central del Estado y de la Seguridad Social y los de la Administración Autónoma y Local. Dichos aumentos salariales figuran en el Cuadro n.º 21.

Cuadro n.º 21
Convenios de empresa

	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Aum. salarial %</i>
TOTAL NACIONAL.....	3.260	993.303	3,69
Empresa privada.....	2.646	595.711	4,04
Empresa pública.....	338	267.988	2,85
Admón del Estado y S. S. ...	29	31.488	3,48
Admón Autonom. y Local ..	247	98.116	3,90

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Según lo expuesto, son los convenios de la Empresa Pública (2,85%) y de la Administración Central del Estado y de la Seguridad Social (3,48%) los que han experimentado el menor incremento salarial en 1995, por debajo del aumento salarial medio, siendo ello consecuencia de la política de contención salarial llevada a cabo por el Gobierno para la Administración Pública.

C) Incremento salarial según el ámbito geográfico

El incremento salarial revisado, por Comunidades Autónomas, excluyendo los convenios interautonómicos y nacionales, cuya incidencia en las respectivas Comunidades no puede ser determinado estadísticamente, ha sido el que figura en el cuadro siguiente:

Cuadro n.º 22
Aumento salarial pactado por Comunidades Autónomas

<i>Comunidades</i>	<i>Aumento salarial</i>	<i>Diferencia s/media nal.</i>
Rioja (La).....	4,61	+0,66
País Vasco.....	4,59	+0,64
Navarra.....	4,37	+0,42
Baleares.....	4,35	+0,40
Comunidad Valenciana.....	4,22	+0,27
Canarias.....	4,14	+0,19
Aragón.....	4,13	+0,18
Galicia.....	4,13	+0,18
Andalucía.....	4,10	+0,15
Castilla y León.....	4,09	+0,14
Cantabria.....	4,06	+0,11
Madrid.....	4,03	+0,08
Murcia.....	4,01	+0,06
Ceuta y Melilla.....	3,90	-0,05
Cataluña.....	3,87	-0,08
Castilla-La Mancha.....	3,64	-0,31
Extremadura.....	3,51	-0,44
Asturias.....	3,50	-0,45
MEDIA NACIONAL.....	3,95	—

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia.*

Aun cuando se considere que estos datos tienen una relevancia relativa, es significativo observar que en 12 Comunidades Autónomas se ha producido un aumento salarial revisado en la negociación colectiva superior a la media nacional, y sólo en 4 Comunidades Autónomas este aumento salarial ha sido inferior a la media nacional.

Llevando a cabo un mayor desglose territorial, y descendiendo a nivel provincial, los resultados fueron los que figuran en el Cuadro n.º 23.

Cuadro n.º 23
Aumento salarial pactado por provincias

<i>CC.AA. y Provincias</i>	<i>Aumento (en %)</i>	<i>Aumento salarial (en %)</i>
ANDALUCÍA		
Almería.....	4,03	+0,08
Cádiz.....	3,86	-0,30
Córdoba.....	4,25	+0,30
Granada.....	4,35	+0,40
Huelva.....	3,54	-0,41
Jaén.....	4,38	+0,43
Málaga.....	4,11	+0,16
Sevilla.....	3,99	+0,04
ARAGÓN		
Huesca.....	4,66	+0,71
Teruel.....	4,08	+0,13
Zaragoza.....	4,07	+0,12
ASTURIAS		
Asturias.....	3,50	-0,45
BALEARES		
Baleares.....	4,35	+0,40
CANARIAS		
Las Palmas.....	4,19	+0,24
S. C. Tenerife.....	4,11	+0,16
CANTABRIA		
Cantabria.....	4,06	+0,11

Cuadro n.º 23 (continuación)
Aumento salarial pactado por provincias

<i>CC.AA. y Provincias</i>	<i>Aumento (en %)</i>	<i>Aumento salarial (en %)</i>
CASTILLA-LA MANCHA		
Albacete.....	4,11	+0,16
Ciudad Real.....	3,65	-0,30
Cuenca.....	4,02	+0,07
Guadalajara.....	3,97	+0,02
Toledo.....	3,27	-0,68
CASTILLA Y LEÓN		
Avila.....	4,38	-0,43
Burgos.....	4,14	+0,19
León.....	4,20	+0,25
Palencia.....	3,48	-0,47
Salamanca.....	4,06	+0,11
Segovia.....	4,06	+0,11
Soria.....	4,86	+0,91
Valladolid.....	4,12	+0,17
Zamora.....	3,85	-0,10
CATALUÑA		
Barcelona.....	3,91	-0,04
Gerona.....	4,50	+0,55
Lérida.....	3,93	-0,02
Tarragona.....	3,87	-0,08
COMUNIDAD VALENCIANA		
Alicante.....	3,98	+0,03
Castellón.....	4,35	+0,40
Valencia.....	4,28	+0,33
EXTREMADURA		
Badajoz.....	3,58	-0,37
Cáceres.....	3,42	-0,53
GALICIA		
La Coruña.....	4,34	+0,39
Lugo.....	4,25	+0,30
Orense.....	3,99	+0,04
Pontevedra.....	3,90	-0,05

Cuadro n.º 23 (continuación)
Aumento salarial pactado por provincias

<i>CC.AA. y Provincias</i>	<i>Aumento (en %)</i>	<i>Aumento salarial (en %)</i>
MADRID		
Madrid	4,03	+0,08
MURCIA		
Murcia	4,01	+0,06
NAVARRA		
Navarra	4,37	+0,42
PAÍS VASCO		
Alava	4,56	+0,61
Guipúzcoa.....	4,45	+0,50
Vizcaya.....	4,32	+0,37
LA RIOJA		
La Rioja	4,61	+0,66
CEUTA Y MELILLA		
Ceuta y Melilla	3,90	-0,05
MEDIA NACIONAL.....	3,95	—

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

D) Incremento salarial según el ámbito sectorial

Por sectores productivos, el incremento salarial revisado en los convenios colectivos negociados con efectos económicos referidos al año 1995, registrados hasta el 31 de mayo de 1996, fue el siguiente:

Agrario	3,81
Industria	4,12
Construcción	4,02
Servicios	3,83

De lo que se desprende que el incremento salarial de los sectores Industria y Construcción se sitúa por encima de la media (3,95) y el de Construcción y Servicios por debajo.

En el Cuadro n.º 24 figuran los incrementos salariales producidos en la negociación colectiva de 1995, atendiendo a las secciones de actividad económica establecidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Cuadro n.º 24
Aumento salarial pactado por secciones de actividad

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
MEDIA NACIONAL.....	3,95
0. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,81
1. Pesca	4,10
2. Industrias extractivas	2,45
3. Industria manufacturera	4,15
4. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua.....	4,00
5. Construcción	4,02
6. Comercio. Reparación de vehículos de motor y de artículos personales	4,00
7. Hostelería	4,11
8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,33
9. Intermediación financiera	3,32
10. Actividades inmobiliarias y de alquiler. Servicios empresariales.....	3,65
11. Admón. Pública. Defensa y Seguridad Social. Organismos extraterritoriales.....	3,87
12. Educación.....	3,57
13. Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales.....	4,19
14. Otras activid. sociales y serv. prestados a la comunidad. Serv. personales.....	4,17
15. Hogares que emplean personal doméstico	4,34

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Si se desciende aún más en el desglose de las actividades se puede llegar a la clasificación por las 44 agrupaciones de ramas de actividad económica. Los resultados que se obtienen figuran en el Cuadro n.º 25.

Cuadro n.º 25
Aumento salarial pactado por ramas de actividad

<i>Ramas de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
MEDIA NACIONAL.....	3,95
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,81
Pesca y acuicultura	4,10
Extracc. y aglomerado de carbón.....	1,70
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio.....	4,09
Extracción de minerales no energéticos	4,14
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	4,55
Industria textil y de confección	4,25
Industria del cuero y del calzado	4,07
Industria de la madera y del corcho. Cestería.....	4,15
Industria de papel. Artes gráficas. Edición.....	3,20
Coquerías. Refinerías. Tratam. de combustibles nucleares	4,05
Industria química	4,35
Fabricación productos caucho y materias plásticas ..	4,45
Fabricación de productos minerales no metálicos	4,29
Metalurgia.....	2,65
Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria.....	4,03
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	4,88
Fabricación máquinas oficina, mat. informático y electrónico.....	3,09
Fabricación de maquinaria y material eléctrico.....	4,00
Fabricación de instrumentos médicos de precisión y similares	4,16
Fabricación automóviles y remolques	4,35
Fabricación de otro material de transporte	4,91
Fabricación de muebles. Otras ind. manufact. Reciclaje.....	4,46
Producción y distribución de electricidad, gas y agua.....	4,00
Construcción	4,02
Venta y repar. de vehículos. Venta de combustible .	4,40
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio.....	4,12
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas...	3,97
Hostelería	4,11
Transporte terrestre y por tuber.	4,19
Transporte marítimo y fluvial	4,11

Cuadro n.º 25 (continuación)
Aumento salarial pactado por ramas de actividad

<i>Ramas de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
Transporte aéreo y espacial	5,52
Actividades anexas a transportes. Comunicaciones..	3,66
Inst. financieras y seguros.....	3,32
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	4,48
Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	—
Otras actividades empresariales.....	3,65
Admón. Pública. Def. Seg. Soc. Org. extraterritoriales	3,87
Educación.....	3,57
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales.....	4,19
Actividades saneamiento público	4,27
Actividades asociativas recreativas y culturales.....	4,07
Actividades diversas de servicios personales	3,91
Hogares que emplean personal doméstico	4,34

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Del examen de los datos mencionados en el anterior cuadro cabe realizar las siguientes consideraciones:

- a) Por lo que se refiere a las ramas de actividad que han experimentado incrementos salariales por encima de la media (3,95), cabe señalar que son en total 31 los subsectores que se encuentran en esta situación, destacando sobre todo «*Fabricación de otro material de Transporte*», «*Construcción de maquinaria y equipo mecánico*», «*Fabricación de muebles*», «*Otras Industrias manufactureras. Reciclaje*» e «*Inmobiliarias, alquiler de bienes inmuebles*».
- b) En cuanto a las ramas de actividad que han experimentado un crecimiento más bajo que la media, el menor crecimiento se ha producido en la de «*Transporte aéreo y especial*», con un crecimiento negativo del -5,52%, seguido de «*Extracción y Aglomerado de carbón*», «*Fabricación de máquinas de oficina y material informático y electrónico*» e «*Instituciones financieras y seguros*».

2. Jornada pactada

A) Datos generales

La jornada media anual pactada en los convenios de 1995, registrados hasta el 31 de mayo de 1996, ascendió a 1.764,14 horas, 0,67 horas más que la pactada en los convenios de 1994, aunque hay que tener en cuenta la provisionalidad de los datos correspondientes a 1995. Contemplando vacaciones anuales de 30 días naturales y 6 días laborales a la semana, la jornada media semanal supuso 38,6 horas, es decir, 38 horas y 36 minutos a la semana.

En el Cuadro n.º 26 figura la evolución de la jornada anual media pactada en la negociación colectiva durante el período 1988-1995.

Cuadro n.º 26
Evolución de la jornada pactada

Años	Jornada anual (n.º de horas)	Variac. interanual (n.º de horas)
1988.....	1.778,81	—
1989.....	1.772,20	-6,61
1990.....	1.769,73	-2,47
1991.....	1.768,01	-1,72
1992.....	1.766,60	-1,41
1993.....	1.763,54	-2,80
1994.....	1.763,47	-0,07
1995.....	1.764,14	+0,67

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Elaboración propia.*

La variación de jornada en horas/año, por tramos, que se ha producido en los convenios colectivos cuyos efectos económicos se inician en 1995, registrados hasta el 31 de mayo de 1996, se observa en el Cuadro n.º 27.

Cuadro n.º 27
Tramos de disminución de jornada
 (horas/año)

Total	Sin disminuc.	De 1	De 24	De 47	De 70	De 93	De 116	Más
		a 23	a 46	a 69	a 92	a 115	a 138	de 138
Convenios.....	4.086	330	52	22	13	12	6	6
Trabajadores.....	6.518.554	730.385	32.763	7.483	2.331	3.626	454	3.398

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

En el cuadro anterior se observa cómo el 90,25% de los convenios, que afectan al 89,30% de los trabajadores, no han experimentado reducción de jornada alguna. Si nos referimos a aquellos convenios que han dado lugar a reducciones significativas (más de 23 horas al año), sólo son el 2,47% del total, y afectan a el 0,70% de los trabajadores.

Finalmente, el Cuadro n.º 28 recoge la distribución de los convenios y las empresas afectadas según los tramos de la jornada pactada:

Cuadro n.º 28
Tramos de jornada pactada
 (horas/año)

	<i>Total</i>	<i>Menos de 1.712</i>	<i>De 1.712 a 1.758</i>	<i>De 1.759 a 1.803</i>	<i>De 1.804 a 1.825</i>	<i>1.826</i>
Convenios	4.527	734	607	1.616	421	1.149
Empresas afectadas.....	928.297	41.795	21.529	486.318	108.982	269.673
Trabajadores	7.298.994	817.657	749.450	3.941.331	600.496	1.190.060

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

B) *Jornada pactada según el ámbito funcional*

Distinguiendo entre convenios de ámbito de empresa y los de ámbito superior, la jornada media anual pactada en 1995, en horas/año, fue la siguiente:

Cuadro n.º 29
Jornada media pactada según ámbito funcional

	<i>Jornada media</i>	<i>Disminución media (horas/año)</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
Convenios Empresa	1.721,12	2,05	993.303
Convenios ámbito super.	1.770,92	1,56	6.305.691

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Los datos anteriores permiten apreciar la diferencia que existe entre la jornada pactada en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior. Esta diferencia puede entenderse como tradicional si se tienen en cuenta las diferencias observadas en años anteriores.

C) *Jornada pactada según el ámbito sectorial*

La jornada media pactada por sectores de actividad económica y su distribución por tramos de jornada figura en el Cuadro n.º 30.

Cuadro n.º 30
Jornada pactada por sectores

	Trabajadores afectados	Tramos de jornada pactada (horas/año)				Jornada Media por trabajador (horas/año)	
		Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825		
TOTAL	7.298.994	817.657	749.450	3.941.331	600.496	1.190.060	1.764,14
Agrario	705.990	45.811	218	407.698	98.151	154.112	1.785,40
Industria	2.474.790	107.138	251.604	1.750.898	169.988	195.162	1.782,75
Construcción	798.345	201	6.000	788.873	77	3.194	1.775,95
Servicios	3.319.869	664.507	491.628	993.862	332.280	837.592	1.742,91

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

El dato más relevante que se obtiene del cuadro anterior es que la jornada media pactada en el sector Servicios es inferior a la de los demás sectores, seguida de la del sector Construcción. La jornada media más larga es la pactada en el sector Agrario, seguida de la del sector Industria.

La jornada media pactada correspondiente a las 44 agrupaciones de ramas de actividad figura en el Cuadro n.º 31.

Cuadro n.º 31
Convenios, empresas y trabajadores afectados por ramas de actividad

Ramas de actividad	Total trabajad.	Tramos de jornada pactada (horas/año)				Jornada media por trabajador (horas/año)	
		Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825		
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura.....	703.460	45.327	209	406.739	97.151	154.034	1.785,41
Pesca y acuicultura.....	2.530	484	9	959	1.000	78	1.783,36
Extracc. y aglomer. de carbón	26.025	12.745	98	498	12.200	484	1.702,20
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	1.229	141	1.018	—	—	70	1.726,43
Extracción de minerales no energéticos	10.377	1.161	48	4.299	235	4.634	1.779,78
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	340.712	636	40.661	165.455	43.580	90.380	1.795,59
Ind. textil y de confección	359.223	—	1.484	354.683	1.544	1.512	1.798,95
Ind. del cuero y del calzado	71.492	—	44	3.667	52.354	15.427	1.816,83
Industria de la madera y del corcho. Cestería.....	186.477	—	112	107.204	27.113	52.048	1.806,16
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	164.756	10.070	6.969	147.664	—	53	1.778,70
Coquerías. Refinerías. Tratam. de combustibles nucleares.....	6.812	120	6.692	—	—	—	1.722,55
Industria química	220.764	467	11.046	199.729	8.111	1.411	1.778,01

Cuadro n.º 31 (continuación)
Convenios, empresas y trabajadores afectados por ramas de actividad

Ramas de actividad	Total trabajad.	Tramos de jornada pactada (horas/año)				Jornada media por trabajador (horas/año)	
		Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825		
Fabricación productos de caucho y materias plásticas	27.739	1.343	4.905	18.870	1.710	911	1.772,04
Fabricación de productos minerales no metálicos	140.851	171	21.301	96.579	1.833	20.967	1.788,17
Metalurgia	17.381	—	15.619	1.030	299	433	1.737,75
Fabr. de productos metálicos excepto maquinaria	673.736	1.793	52.462	605.946	9.895	3.640	1.782,04
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	15.510	1.846	9.434	4.168	62	—	1.746,72
Fabr. máquinas oficina, mat. informático y electrónico	14.234	8.668	2.341	3.225	—	—	1.719,41
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	19.352	1.205	8.333	9.593	—	221	1.754,50
Fabr. de instrumentos médicos de precisión y similares	6.310	—	92	2.819	2.994	405	1.796,61
Fabr. automóviles y remolques	95.858	10.109	63.112	17.030	5.559	48	1.739,16
Fabricación de otro material de transporte	24.036	20.075	1.290	1.855	—	816	1.713,25

Cuadro n.º 31 (continuación)

Convenios, empresas y trabajadores afectados por ramas de actividad

Ramas de actividad	Total trabajad.	Tramos de jornada pactada (horas/año)				Jornada media por trabajador (horas/año)	
		Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825		
Fabricación de muebles. Otras ind. manufact. Reciclaje	5.957	211	169	3.327	2.000	250	1.790,50
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	45.959	36.377	4.374	3.257	499	1.452	1.692,37
Construcción	798.345	201	6.000	788.873	77	3.194	1.775,95
Venta y repar. de vehículos. Venta de combustible	35.131	2.500	2.399	19.873	9.226	1.133	1.721,42
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio	93.095	12.678	2.677	32.538	15.482	29.720	1.771,16
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	745.915	27.069	1.908	387.902	123.298	205.738	1.800,21
Hostelería	566.075	436	30.231	184.499	48.633	302.276	1.810,19
Transp. terrestres y por tuber.	208.899	19.265	48.556	39.474	24.319	77.285	1.784,57
Transp. marítimo y fluvial	4.576	66	899	188	471	2.952	1.797,92
Transporte aéreo y espacial	26.125	1.774	20.349	1.137	72	2.793	1.694,53
Actv. anexas a transportes. Comunicaciones	143.672	18.137	77.552	34.283	1.297	12.403	1.737,55
Inst. financieras y seguros	321.995	95.422	224.359	2.127	25	62	1.715,76
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	1.290	64	—	986	—	240	1.781,09

Cuadro n.º 31 (continuación)
Convenios, empresas y trabajadores afectados por ramas de actividad

Ramas de actividad	Total trabajad.	Tramos de jornada pactada (horas/año)				Jornada media por trabajador (horas/año)
		Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	
Actividades informáticas.	—	—	—	—	—	—
Investigación y desarrollo	—	—	—	—	—	—
Otras actividades empresariales	285.262	3.177	3.459	133.494	74.611	70.521
Admón. Pública. Defensa. Seg.						
Social. Organizaciones extraterritoriales	156.979	136.014	15.578	4.736	250	401
Educación	259.979	259.171	262	176	21	349
Activ. sanitarias, veterinarias y servicios sociales	81.986	13.405	9.395	36.558	7.029	15.599
Activ. saneamiento público	205.394	27.444	21.235	79.731	4.368	72.616
Actividades asociativas recreativas y culturales	118.407	47.163	4.382	22.232	21.467	23.163
Actividades diversas de servicios personales	37.542	722	6.387	12.060	1.711	16.662
Hogares que emplean personal doméstico	27.547	—	22.000	1.868	—	3.679
TOTAL	7.298.994	817.657	749.450	3.941.331	600.496	1.190.060

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos*.

El cuadro anterior pone de manifiesto las fuertes divergencias existentes entre la jornada media pactada en las diferentes ramas de actividad económica. Cabe señalar las elevadas jornadas pactadas —muy superiores a las 1.764,14 horas/año de media nacional— en las ramas de «*Industria del cuero y del calzado*», «*Hostelería*» e «*Industria de la madera y del corcho*». Debe tenerse en cuenta que algunas de estas ramas de actividad emplean a un número muy significativo de trabajadores.

Por el contrario, la menor jornada pactada corresponde a «*Educación*» debido a las especiales características de esta actividad, con un mayor número de días de vacaciones al año.

3. Cláusulas de incentivos ligados a la productividad

En el año 1995, el número de convenios en los que se incorporaron cláusulas de incentivos ligados al incremento de productividad fue de 1.238, habiendo afectado a 2.183.340 trabajadores, lo que representa un 29,91% del total de la población laboral vinculada a convenio colectivo en el citado período, datos todos ellos que son coherentes con los referidos al año 1994, en que este tipo de cláusulas aparecían en 1.194 convenios y afectaban a un total de 2.035.304 trabajadores, lo que suponía el 27,12% del total de la población laboral vinculada a convenio colectivo en el mencionado período.

Asimismo es de tener en cuenta que la incidencia de esta cláusula no es uniforme en los convenios de empresa y en los de ámbito superior. Así, puede advertirse que estas cláusulas aparecen recogidas en 1.079 convenios de empresas y en 159 convenios de ámbito superior, afectando a 525.884 y a 1.657.456 trabajadores, respectivamente.

4. Cláusulas de incentivos de asistencia

Los datos correspondientes al año 1995 relativos a las cláusulas de incentivos de asistencia para la reducción del absentismo contenidas en los convenios colectivos indican que estas

cláusulas aparecen incluidas en 1.162 convenios, afectando a 1.629.428 trabajadores, lo que representa el 22,32% del total de trabajadores afectados por convenios colectivos en el mencionado período, lo que es coherente con el número de convenios que en 1994 contenían este tipo de cláusulas (1.182 convenios), aunque fue menor en dicho año el número de trabajadores afectados por estos convenios (1.688.973 trabajadores).

La incidencia de estas cláusulas tampoco es uniforme en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior, pues mientras que las 936 existentes en los primeros afectan a 323.459 trabajadores, las 226 existentes en los segundos afectan a 1.305.969 trabajadores.

5. Cláusulas sindicales

Las competencias de los representantes de los trabajadores han sido reguladas en 2.778 convenios de los negociados en 1995, que afectan a 5.253.811 trabajadores, lo que representa el 71,98% del total.

La incidencia de estas cláusulas ha sido también distinta en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior. Es así que dichas cláusulas se han reflejado en 2.097 convenios de empresa, que afectan a 838.017 trabajadores, mientras que se han incluido en 681 convenios de ámbito superior, que afectan a 4.415.794 trabajadores.

En cualquier caso, debe señalarse que el número de convenios negociados en 1995 que incluyen cláusulas sindicales es coherente con el que se produjo en 1994, 2.791 convenios que afectaban a 4.949.231 trabajadores.

6. Composición de las mesas negociadoras

Reviste interés analizar el grado de representación de las principales centrales sindicales en las mesas negociadoras. La información de los datos sobre representación (Cuadro n.º 32) se desglosa únicamente para los sindicatos más representativos a escala nacional, CC.OO. y UGT. En «otros sindicatos» se in-

cluye fundamentalmente a sindicatos representativos en el ámbito de Comunidades Autónomas (ELA-STV y CIG), otros de ámbito nacional (USO y CNT) y sindicatos específicos de sector o de empresa, así como los de Cuadros profesionales. Dentro de «grupos de trabajadores» se incluye a los independientes y a los no afiliados a sindicatos.

La composición de las mesas negociadoras sigue caracterizándose en la negociación colectiva de 1995 por el notorio predominio de la presencia en las mismas de los dos sindicatos más representativos, de ámbito nacional, a los que pertenecieron el 74,18% de los miembros de las mesas negociadoras (9.820 representantes de UGT —el 37,29%— y 9.762 representantes de CC.OO. —el 36,98%—).

Los demás sindicatos han participado con el 14,00% de los miembros de las mesas de negociación, y, por otra parte, grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno tuvieron el 11,83% del total de los representantes.

Cuadro n.º 32
Composición de las mesas negociadoras
Número de representantes (%)

	<i>Total convenios</i>		<i>Convenios de empresa</i>		<i>Convenios de otro ámbito</i>	
	<i>Representantes</i>		<i>Representantes</i>		<i>Representantes</i>	
	<i>N.º</i>	<i>%</i>	<i>N.º</i>	<i>%</i>	<i>N.º</i>	<i>%</i>
CC.OO.....	9.762	36,98	6.011	34,03	3.751	42,94
UGT.....	9.820	37,20	6.059	34,30	3.761	43,06
Otros.....	3.695	14,00	2.664	15,08	1.031	11,80
Grupos trabajj.....	3.123	11,83	2.931	16,59	192	2,20

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos*.

El cuadro anterior pone de manifiesto que en la negociación de los convenios de ámbito distinto al de empresa disminuye la participación de los grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno, como consecuencia de la imposibilidad legal de que participen en la negociación de la mayoría de esta clase

de convenios, y se incremente la presencia de los sindicatos más representativos a nivel nacional, por cuanto que UGT, actuando con 3.761 representantes, ha intervenido en la negociación de 1.105 convenios del citado tipo, que afectaban a 6.077.640 trabajadores, en tanto que CC.OO., actuando con 3.751 representantes, ha participado en la negociación de 1.070 convenios del mismo tipo, que afectaban a 6.172.849 trabajadores, lo que permite a su vez considerar la participación simultánea de ambos sindicatos en la negociación de muchos de estos convenios, siendo así que el total de los trabajadores afectados por la negociación colectiva en 1995 ha sido de 7.298.994 trabajadores.

7. Cláusulas especiales

Las cláusulas especiales hacen referencia a empleo, horas extraordinarias, jubilación, complementos de prestaciones especiales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical, cláusula de salvaguarda y otros temas objeto de negociación; en este último grupo se recogen diversos aspectos contenidos en los convenios no clasificables en ninguno de los grupos específicos citados anteriormente.

El número de convenios y de trabajadores afectados por cláusulas especiales según ámbito funcional se recoge en el Cuadro n.º 33.

Cuadro n.º 33
Cláusulas especiales

<i>Cláusulas especiales</i>	Total convenios			
	<i>Convenios</i>		<i>Trabajadores</i>	
	<i>Valores absolutos</i>	<i>En %</i>	<i>Valores absolutos (en miles)</i>	<i>En %</i>
TOTAL.....	4.527	100,0	7.298,9	100,0
Empleo.....	1.889	41,7	3.928,3	53,8
H. extraordinarias	1.797	39,7	3.566,2	48,9
Jubilación.....	1.830	40,4	2.895,2	39,7
Comp. prest. sociales..	3.140	69,4	4.430,8	60,7
Formación Prof.....	1.498	33,1	3.833,7	52,5
Salud laboral.....	3.191	70,5	4.086,8	56,0
Actividad sindical.....	2.778	61,4	5.253,8	72,0
Cláusula de salvaguarda.....	2.103	46,5	4.636,4	63,5
Otros temas objeto de negociación.....	2.834	62,6	4.767,6	65,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Cuadro n.º 33 (continuación)
Convenios de empresa

<i>Cláusulas especiales</i>	Convenios de empresa			
	<i>Convenios</i>		<i>Trabajadores</i>	
	<i>Valores absolutos</i>	<i>En %</i>	<i>Valores absolutos (en miles)</i>	<i>En %</i>
TOTAL.....	3.260	100,0	993,3	100,0
Empleo.....	1.373	42,1	684,5	68,9
H. extraordinarias	1.334	40,9	512,9	51,6
Jubilación.....	1.294	39,7	525,1	52,9
Comp. prest. sociales..	2.375	72,9	799,0	80,4
Formación Prof.....	1.165	35,7	627,1	63,1
Salud laboral.....	2.576	79,0	917,1	92,3
Actividad sindical.....	2.097	64,3	838,0	84,4
Cláus. de salvaguarda..	1.395	42,8	614,4	61,9
Otros temas objeto de negociación.....	2.239	68,7	783,8	78,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Cuadro n.º 33 (continuación)
Convenios de otro ámbito

Cláusulas especiales	Convenios		Trabajadores	
	Valores absolutos	En %	Valores absolutos (en miles)	En %
TOTAL.....	1.267	100,0	6.305,6	100,0
Empleo.....	516	40,7	3.243,8	51,4
H. extraordinarias	463	36,5	3.053,2	48,4
Jubilación.....	536	42,3	2.370,1	37,6
Comp. prest. sociales..	765	60,4	3.631,7	57,6
Formación Prof.....	333	26,3	3.206,5	50,9
Salud laboral.....	615	48,5	3.169,6	50,3
Actividad sindical.....	681	53,7	4.415,7	70,0
Cláus. de salvaguarda..	708	55,9	4.022,0	63,8
Otros temas objeto de negociación.....	595	47,0	3.983,8	63,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos*.

Cabe señalar que la inclusión de las cláusulas especiales, que se mencionan en este apartado, ha sido mucho más frecuente en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito superior.

Las cláusulas especiales que se pactaron con mayor frecuencia fueron las relativas a salud laboral, incluidas en el 70,5% de los convenios para un colectivo de trabajadores que supone el 56,0% del total. Dentro de este tipo de cláusulas, las de «reconocimiento médico anual a cargo de la empresa» y «existencia de Comité de Seguridad e Higiene» son las más numerosas, ya que figuran en el 62,1 y en el 43,4% de los convenios, a los que corresponde un 42,7 y un 39,2% del total de trabajadores, respectivamente. Otras cláusulas de salud laboral, en orden decreciente, son las relativas a «programas de prevención de riesgos», «cursillos en materia de seguridad e higiene» y, finalmente, «reconocimiento médico con revisión ginecológica».

Las cláusulas de establecimiento de complementos de prestaciones sociales ocuparon el segundo lugar en orden de frecuencia, y se contienen en el 69,4% de los convenios, afectan-

do al 60,7% del total de trabajadores. Dentro de este tipo de cláusulas, la relativa a «*complementos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*» es la más numerosa, pues se incluye en el 53,1% de los convenios y afecta al 43,0% del total de trabajadores; otras cláusulas de complementos de prestaciones sociales, en orden decreciente de frecuencia, son las de «*complemento por enfermedad común*», «*complementos por jubilación*», «*complementos por invalidez*» y «*complemento por maternidad*».

Las cláusulas en materia de actividad sindical se incluyeron en el 61,4% de los convenios y a las que les correspondió el mayor colectivo de trabajadores afectados por las cláusulas especiales investigadas, el 72,0%. La cláusula más frecuente de este grupo es la relativa al establecimiento de «*acumulación de horas sindicales en un mismo representante*», incluida en el 39,7% de los convenios, con un colectivo de trabajadores del 55,5%; otras cláusulas recogidas son las de «*descuento en nómina de la cuota sindical*», «*garantías y competencias superiores a las establecidas legalmente*» y «*mejoras sobre el convenio anterior*».

Las cláusulas de salvaguarda se incluyó en el 46,5% de los convenios, afectando al 63,5% de los trabajadores, si bien la revisión sólo se hizo efectiva en aquellos convenios para los que se cumplieron los condicionantes especificados en cada cláusula.

Las cláusulas sobre jubilación se pactaron en el 40,4% de los convenios, afectando a un 39,7% de trabajadores. La cláusula más convenida fue la de «*establecimiento de estímulos a la jubilación voluntaria*», incluida en el 33,3% de los convenios y afectando al 31,7% de los trabajadores; le sigue la de «*jubilación obligatoria*», incluida en el 6,7% de los convenios y afectando al 8,10% de los trabajadores.

Las horas extraordinarias han sido objeto de cláusulas en el 33,7% de los convenios, afectando a un colectivo de trabajadores del 53,8%; en este grupo, la que con mayor frecuencia se pactó fue la relativa a la «*eliminación de horas extraordinarias*», incluida en el 7,8% de los convenios, afectando al 13,2% de los trabajadores.

Las cláusulas sobre el empleo se incluyen en el 41,7% de los convenios, si bien el colectivo de trabajadores afectados as-

ciende al 53,8%. La cláusula mas frecuente dentro de este grupo es la que hace referencia a la «*movilidad funcional*», que se pactó en el 14,5% de los convenios, afectando al 17,2% de los trabajadores. Otras cláusulas de este tipo, por orden decreciente de frecuencia, son «*otras cláusulas de contratación*», «*definición y funciones de grupos profesionales*», «*movilidad geográfica*», «*mantenimiento del empleo*», «*creación de empleo por jubilación parcial*», «*conversión del trabajo temporal en fijo*» y «*creación neta de empleo*».

Las cláusulas de formación profesional se incluyeron en el 33,16% de los convenios y afectaron al 52,5% de los trabajadores; las cláusulas de este tipo mas convenidas, por orden decreciente de frecuencia, fueron las de «*plan de formación*», «*permisos retribuidos para la formación*» y «*ayuda de estudios*», y que se pactaron, respectivamente, en el 15,3, 13,00 y 11,4% de los convenios, afectando, respectivamente, al 18,4, 8,0 y 13,7% de los trabajadores.

Finalmente, en el apartado relativo a otros temas objeto de negociación, las cláusulas convenidas más importantes fueron las relativas a «*incentivos ligados a la productividad*» e «*incentivos de asistencia*», contenidas, cada una de ellas, en el 27,3 y 25,6%, respectivamente, si bien, la primera afectaba al 29,9% de los trabajadores y la segunda al 22,3% de los mismos. Otras cláusulas contenidas en este grupo, por orden decreciente de frecuencia, son «*existencia salario mínimo convenio*», «*transporte de los trabajadores a cargo de la empresa*» «*no discriminación y promoción de la igualdad de sexo*», «*participación de los trabajadores en la organización del trabajo*» y «*servicio de comedor*».

Comparando con el año 1994 se observa un aumento importante en el número de convenios que incluyen este tipo de cláusulas especiales, afectando a un mayor número de trabajadores. Cabe señalar el importante aumento experimentado en la inclusión de cláusulas sobre empleo en los convenios (del 31,5% en 1994 al 41,7% en 1995).

**MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISION
CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 1995**

SUMARIO

I. PRESENTACION.—II. LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: 1. Regulación normativa. 2. Funciones. 3. Composición.—III. REUNIONES DEL PLENO.—IV. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS: 1. Enumeración: 1.1. Dictámenes sobre extensiones de convenios. 1.2. Otros dictámenes. 1.3. Otros asuntos. 2. Contenido y pronunciamiento de los dictámenes: 2.1. Extensión del convenio. 2.2. Otros dictámenes: 2.2.1. Dictámenes sobre consultas planteadas. 2.2.2. Consultas planteadas según su legitimación: A) Con legitimación. B) Sin legitimación. 3. Forma de acuerdos. 4. Características de las extensiones de convenios: 4.1. Solicitantes. 4.2. Resoluciones. 4.3. Duración de los expedientes. 4.4. Efectos económicos. 4.5. Actividades económicas y provincias afectadas. 5. Otras cuestiones tratadas en los plenos: 5.1. Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial. 5.2. Propuesta para ampliar la actual información estadística sobre la negociación colectiva. 5.3. Propuesta para dotar de estructura orgánica a la Secretaría de la Comisión. 5.4. Convenio de cooperación con la Universidad Complutense. 5.5. Gestiones realizadas para facilitar la sustitución negociada de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo. 5.6. Informe sobre la negociación colectiva en 1994. 5.7. Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.—V. CUESTIONES PENDIENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 1995.—VI. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISION.—VII. ANEXO: 1. Expedientes de Extensión de Convenios, en el período 1986-1995, agrupados por Actividades Económicas. 2. Provincias afectadas por los Expedientes de Extensión de Convenios, período 1986-1995.

I. PRESENTACION

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 («B.O.E.» de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siendo su Presidente Fernando Valdés Dal-Ré, se ha elaborado por Jesús Barroso Barrero, Secretario de la misma, la Memoria de Actividades correspondiente al año 1995, la cual ha sido aprobada en la reunión ordinaria del Pleno de la Comisión celebrada el día 19 de julio de 1995.

II. LA COMISION 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) —Disposición final segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores—, creó una «Comisión Consultiva Nacional» a la que atribuyó la función de «asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios», y que debe funcionar con una composición a nivel tripartito.

2. Funciones

El citado Real Decreto 2.976/1983 establece como funciones de la Comisión la emisión de consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre:

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

Asimismo, y en el ejercicio de su función de asesoramiento, la Comisión debe elaborar y mantener al día un «catálogo de actividades», previsto en la Disposición final octava del ET —Disposición final segunda del texto refundido del ET—, que pueda servir de indicador para la determinación de ámbitos funcionales de la negociación colectiva, siendo preceptivamente consultada, de otro lado, en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Por otra parte, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba su Reglamento de funcionamiento, señala que la Comisión es competente, además de para elaborar y mantener actualizado el mencionado «catálogo de actividades», para evacuar consultas, mediante dictámenes e informes sobre:

- a) El ámbito funcional de aplicación de los convenios colectivos.
- b) La extensión de convenios colectivos cuando sea preceptivamente consultada, de conformidad con el artículo 2.3 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre.

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

3. Composición

Por lo que se refiere a su composición, la Comisión está integrada por el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales y el Secretario. El Presidente es designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta a las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. La composición tripartita se traduce en la integración en la Comisión de seis representantes de la Administración del Estado, seis de las Organizaciones Sindicales más representativas y seis de las Asociaciones Empresariales más representativas. Por cada uno de estos grupos se elige un Vicepresidente y como Secretario de la Comisión actúa un funcionario.

La composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era, a *31 de diciembre de 1995*, la siguiente:

PRESIDENTE: D. Fernando Valdés Dal-Ré

Representantes de la Administración:

VICEPRESIDENTE: D.^a Soledad Córdova Garrido

Suplente: D. Alfonso Morón Merchante

Titular: D. Francisco Glez. de Lena Alvarez

Suplente: D.^a Raquel Peña Trigo

Titular: D.^a Encarnación Cazorla Aparicio

Suplente: D.^a M.^a del Carmen Briones González

Titular: D. Francisco J. del Corral Mabilly

Suplente: D.^a Nélida Jiménez Molina

Titular: D. Ignacio Matfá Prim

Suplente: D.^a Cristina Barroso Francia

Titular: D.^a M.^a Teresa Giráldez Núñez

Suplente: D.^a Olga Merino Ballesteros

Representantes de las Organizaciones Sindicales:**UGT**

Titulares: D.^a Blanca Uruñuela Agudo
D. Agustín Benavent González

Suplentes: D. Apolinar Rodríguez
D. Rafael Nogales Gómez Coronado

CC.OO.

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos
D. Angel Martín Aguado

Suplentes: D. Miguel Sánchez Díaz
D. Agustín Moreno García

ELA-STV

Titular D. Josemi Unanue
Suplente: D. Enrique Fernández Matxuca

CIG

Titular: D. Luis Burgos Díaz
Suplente: D. Xan Andrés Carballo Rodríguez

Representantes de las Organizaciones Empresariales:**CEOE**

Titulares: D. Fabián Márquez Sánchez
D. Rafael Ruiz Ortega
D. José L. Moreno-Manzanaro y
Rodríguez de Tembleque
D. Fernando de Palacios Caro
D. Pablo Gómez Albo

Suplentes: D. Fernando Moreno Piñero
 D. Adolfo García Ibán
 D. Andrés Sánchez Apellaniz
 D. Conrado López Gómez
 D. José Luis Pastor Rodríguez Ponga

CEPYME

Titular: D. Roberto Suárez García
Suplente: D. Tomás Castillo Puerta

SECRETARIO: D. Jesús Barroso Barrero

III. REUNIONES DEL PLENO

De acuerdo con lo previsto en su normativa reguladora, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos continuó ejercitando sus funciones a lo largo del año 1995. El Pleno de la Comisión ha celebrado siete reuniones, todas ellas de carácter ordinario, que tuvieron lugar en la Sala de Juntas de la sede de la Comisión, sita en la calle Alberto Aguilera, 15 duplicado, de Madrid.

Las fechas de las reuniones del Pleno, para cada una de las cuales se realizó la correspondiente Acta, fueron las siguientes:

9 de febrero.....	(Acta n.º 57)
6 de abril.....	(Acta n.º 58)
6 de junio.....	(Acta n.º 59)
18 de julio.....	(Acta n.º 60)
23 de noviembre.....	(Acta n.º 61)
18 de diciembre.....	(Acta n.º 62)
28 de diciembre.....	(Acta n.º 63)

A nivel de Subcomisión delegada del Pleno, se mantuvo una reunión el 21 de febrero para organizar la celebración de las Jornadas anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva; en ella se concretaron las propuestas de fecha, ponencias y po-

nentes y participación de las organizaciones representadas en la Comisión. Las VIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva se celebraron el día 8 de junio de 1995, bajo el título de Estructura de la Negociación Colectiva.

Asimismo, los días 10 de marzo, 26 de junio, 24 de julio, 20 de septiembre y 6 de noviembre se reunió la Subcomisión delegada del Pleno encargada del estudio de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.

La asistencia a las reuniones de los Plenos por cada una de las tres representaciones en la Comisión (Administración, Organizaciones Sindicales y Organizaciones Empresariales) fue la siguiente:

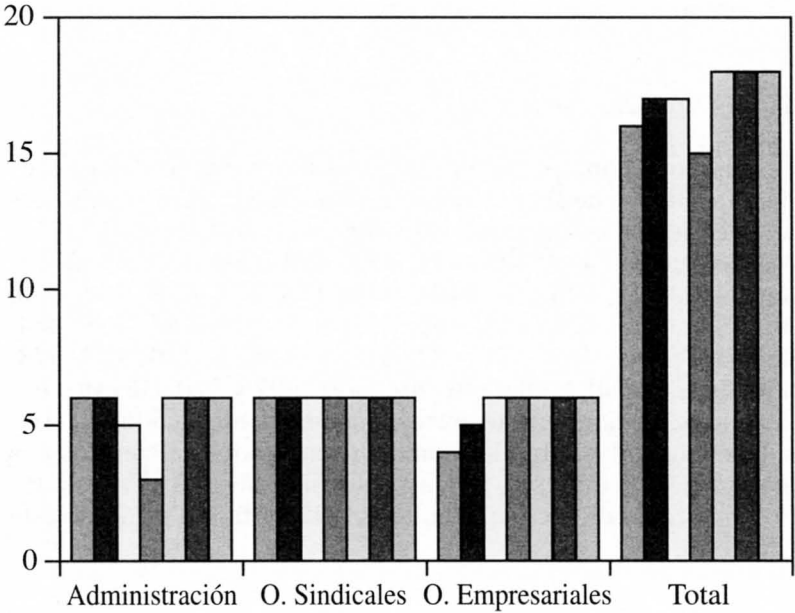
Número de asistentes a las reuniones del Pleno
(Año 1995)

<i>Pleno</i>	<i>Admón.</i>	<i>Org. Sind.</i>	<i>Org. Empr.</i>	<i>Total</i>
9 de febrero.....	6	6	4	16
6 de abril.....	6	6	5	17
6 de junio.....	5	6	6	17
18 de julio.....	3	6	6	15
23 de noviembre	6	6	6	18
18 de diciembre	6	6	6	18
28 de diciembre	6	6	6	18

Al ser el número de componentes de la Comisión de dieciocho y corresponder seis a cada una de las tres representaciones, la asistencia total a las reuniones osciló entre 15 como mínimo y 18 como máximo.

Del cuadro anterior se deduce una asistencia media en 1995 mayor en la representación de la Administración, de las Organizaciones Empresariales y de las Organizaciones Sindicales. Comparativamente con los datos que figuran en la Memoria de Actividades del año anterior, la asistencia media resulta más alta en todas las representaciones. En conjunto, la asistencia media fue superior a la registrada en años anteriores.

ASISTENCIA MEDIA A LOS PLENOS
(Número de asistentes)



IV. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS

1. Enumeración

Entre los diferentes asuntos tratados en los Plenos celebrados en 1995 pueden diferenciarse:

1. Dictámenes sobre Extensiones de Convenios.
2. Otros dictámenes.
3. Otros asuntos.

1.1. Dictámenes sobre Extensiones de Convenios

La Comisión estudió en 1995 siete expedientes sobre Extensiones de Convenios, correspondientes a los números: 333, 334, 384, 431, 460, 461 y 465, emitiendo dictamen correspon-

diente a cinco y aplazando el pronunciamiento sobre dos. Todos estos expedientes se detallan en el apartado IV.2.1. de esta Memoria.

1.2. *Otros dictámenes*

La Comisión emitió en 1995 sesenta y cuatro dictámenes distintos de los de Extensiones de Convenios, correspondientes a los expedientes números: 400, 409, 411, 414, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 425, 428, 429, 430, 432, 434, 435, 436, 441, 443, 444A), 444B), 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 462, 463, 464, 466, 467, 468, 469, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 480, 481, 482, 483, 487, 489, 490, 491, 497 y 510. De estos expedientes, la mayor parte corresponden a contestaciones a consultas planteadas sobre los convenios aplicados a determinadas actividades o empresas. Los aspectos más significativos de todos estos expedientes se detallan en el apartado IV.2.2. de esta Memoria.

1.3. *Otros asuntos*

La Comisión Consultiva trató en 1995 además otras cuestiones, destacando:

- La actualización del Mapa de la Negociación Colectiva.
- Propuesta para ampliar la información estadística sobre la Negociación Colectiva.
- Propuesta para dotar de estructura orgánica a la Secretaría de la Comisión.
- Prácticas en la Comisión de los alumnos de Diplomatura de Gestión y Administración Pública.
- Gestiones realizadas para facilitar la sustitución negociada de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.
- El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1994.
- La Memoria de Actividades de la Comisión en 1994.

- La publicación del libro sobre las VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva y celebración de las VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

Por su parte, los servicios técnicos de la Secretaría de la Comisión, con independencia de la preparación de los Informes señalados, atendieron, de forma directa, un promedio de 100 consultas mensuales sobre temas diversos relacionados con la aplicación de Convenios Colectivos.

2. Contenido y pronunciamiento de los dictámenes

A continuación se exponen el contenido y los pronunciamientos de los dictámenes de la Comisión emitidos en 1995, distinguiendo entre:

1. Los que tratan de Extensiones de Convenios.
2. Los que se refieren a otras cuestiones.

2.1. Extensiones de Convenios

El detalle esquemático de los expedientes de Extensión tratados por la Comisión durante 1995 fue el siguiente:

Expediente n.º 333

Extensión del Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones acuáticas de Madrid a las empresas del Sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la región de Murcia.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

Se acordó por mayoría la no procedencia de estimación de la petición de Extensión solicitada, por no concurrir los requisitos del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 3 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo.

Expediente n.º 334

Extensión del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de la región de Murcia a las secciones de Limpieza de Empresas del Sector de Residencia de Ancianos de la región de Murcia.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 9 de febrero de 1995.

Se acordó por mayoría informar desfavorablemente la Extensión, por no concurrir los requisitos previstos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, al haberse firmado el día 31 de enero de 1994 un Convenio Colectivo de Peluquerías de Señoras para la Comunidad de Galicia.

Expediente n.º 384

Extensión del Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Toledo al mismo sector de la provincia de Ciudad Real.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 9 de febrero de 1995.

Se acordó por unanimidad que procedía informar favorablemente la Extensión planteada, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio o que se hallen comprendidas dentro del ámbito de otros convenios.

Expediente n.º 431

Extensión del Convenio Colectivo para el Comercio Textil de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife al sector de Comercio de Bazares de la misma provincia.

Solicitante: 3 vocales del Comité de Empresa.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

Se acordó por mayoría archivar el expediente, por no existir concurrencia de causa que haga posible la Extensión.

Expediente n.º 465

Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa Comunidad General de Regadíos de Calahorra (La Rioja) para 1994, a todas las empresas dedicadas a la captación, elevación, conducción y distribución de agua para riegos o drenajes de campos agrícolas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Sindicatos solicitantes: UGT y USO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de junio de 1995.

Se acordó por unanimidad que procedía informar favorablemente la Extensión, no afectando a aquellas empresas que tuviesen convenio propio.

Expediente n.º 460

Extensión del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Murcia a las empresas de Escultura y Modelaje de Barro de la misma región.

El Pleno fue informado de esta solicitud de extensión en la reunión del Pleno celebrada el 6 de abril, y en la del Pleno celebrada el día 18 de diciembre de 1995 el Secretario de la Comisión informó que se le había comunicado telefónicamente el desistimiento en la solicitud planteada. El Pleno decidió que cuando el escrito de desistimiento llegue a la Comisión se proceda a archivar el expediente.

Expediente n.º 461

Extensión del Convenio Colectivo de Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña a las empresas de este sector ubicadas en la región de Murcia.

El Pleno fue informado de esta solicitud de extensión en la reunión del Pleno celebrada el 6 de abril, y en la del Pleno ce-

lebrada el día 18 de diciembre de 1995 el Secretario de la Comisión informó que se le había comunicado telefónicamente el desistimiento en la solicitud planteada. El Pleno decidió que cuando el escrito de desistimiento llegue a la Comisión se proceda a archivar el expediente.

En todos los pronunciamientos sobre los expedientes de Extensión, la Comisión argumentó, a través de sus informes, las razones en base a las cuales adoptó sus decisiones, y trasladó además esquemáticamente tales razones en las certificaciones de los acuerdos adoptados en cada caso. En las decisiones favorables se concretaron las fechas de iniciación de los efectos, coincidentes con el registro de la solicitud ante la Autoridad Laboral, y la de finalización de los mismos, que se corresponde con la terminación de la vigencia del Convenio extendido. Igualmente, en los expedientes no favorables siempre se indicó el motivo de la decisión.

El cuadro siguiente presenta el resumen de los Dictámenes de la Comisión en los expedientes de Extensión de Convenios en el período 1984-1995, en función del pronunciamiento sobre los mismos.

Pronunciamientos en los dictámenes de extensión

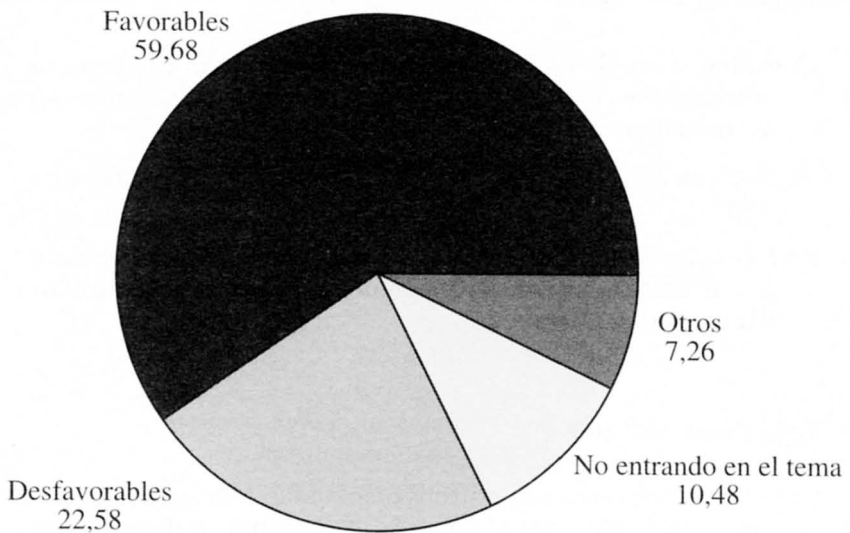
	<i>Favorables</i>	<i>Desfavorables</i>	<i>No entrar tema</i>	<i>Otros</i>	<i>Total</i>
1984	1	3	1	—	5
1985	6	3	3	3	15
1986	6	4	5	—	15
1987	3	1	—	1	5
1988	6	—	—	—	6
1989	8	5	1	—	14
1990	10	2	1	—	13
1991	7	1	1	1	10
1992	9	2	—	—	11
1993	7	3	—	3	13
1994	7	3	1	1	12
1995	4	1	—	—	5
TOTAL	74	28	13	9	124

Nota: Para los datos de años anteriores se ha utilizado la Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 1994.

Por consiguiente, para el total de expedientes de Extensión tratados por la Comisión en el período 1984-1995, los tantos por ciento que representan cada tipo de pronunciamiento son:

Favorables.....	59,68%
Desfavorables	22,58%
No entrando en el tema.....	10,48%
Otros pronunciamientos.....	7,26%
TOTAL	100,00%

PRONUNCIAMIENTOS EN EXPEDIENTES DE EXTENSION
(Período 1984-1995)



Se aprecia una preponderancia de los Dictámenes favorables, que alcanzan el 59,68% del total, advirtiéndose una tendencia año a año a acentuar tal predominio.

2.2. *Otros dictámenes*

Durante el año 1995 la Comisión dio contestación escrita a sesenta y cuatro consultas planteadas distintas de extensiones de convenios; los dictámenes emitidos fueron de dos tipos: los que dan respuesta a consultas sobre convenios colectivos aplicables y los que tratan sobre otras cuestiones.

2.2.1. Dictámenes sobre convenios aplicables

La relación de dictámenes de este tipo fueron:

Expediente n.º 400

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa «Beatriz Pascual», dedicada a instituto de belleza femenino y domiciliada en Cádiz.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 9 de febrero de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a los institutos de belleza femeninos radicados en la provincia de Cádiz.

Expediente n.º 409

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa «Aitena», que se dedica al depósito, almacenaje y distribución de toda clase de productos.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a la empresa a que se refiere la consulta.

Expediente n.º 411

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica al depósito y almacenamiento para su distribución de recambios y piezas de coches sin venta.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 9 de febrero de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a la empresa a que se refiere la consulta.

Expediente n.º 414

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa «Asociación Familiares de Alzheimer», que realizan las tareas de gestión de ayuda a domicilio, información general y tareas administrativas.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 9 de febrero de 1995.

- Se dictaminó que el convenio colectivo aplicable a la empresa a que se refiere la consulta es el Convenio Colectivo de Madrid para Oficinas y Despachos.

Expediente n.º 416

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de Correduría de Seguros.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 9 de febrero de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la actividad de Correduría de Seguros es el Convenio Colectivo Interprovincial para Agentes y Corredores de Seguros-Empresarios.

Expediente n.º 417

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa «Llongueras», de Tarragona, cuya actividad es la peluquería de señoras, caballeros y salón de belleza.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 9 de febrero de 1995.

- Se dictaminó que el Convenio Colectivo aplicable Nacional para Peluquerías de Caballeros, Unisex y Belleza afecta tan sólo a los establecimientos de la empresa «Llongueras», en Tarragona, que tengan la consideración de establecimientos de peluquerías de caballeros o unisex, pero no así respecto a los centros que tenga en dicha provincia que tengan la consideración de peluquerías de señoras o de centro de belleza o de estética, que, en su caso, habrán de regularse por el Convenio Provincial de Tarragona para Peluquería de Señoras o por el Convenio Colectivo para Institutos de Belleza y Centros de Estética.

Expediente n.º 418

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a las empresas dedicadas a la actividad de Multiservicios.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que, en función a las peculiaridades que concurren en las empresas dedicadas a la prestación de servicios múltiples, la norma convencional aplicable a dichas empresas sería la que correspondiese a cada una de las actividades que pudieran ser desarrolladas por estas empresas en razón de la tarea concreta realizada por los trabajadores de las mismas, con la particularidad añadida de que, en el caso de concurrir en alguno de estos trabajadores varias tareas, se habría de estar a la actividad principal para determinar el convenio colectivo aplicable a estos trabajadores.

Expediente n.º 419

Consulta formulada por D. Francisco López Ramírez, en su calidad de trabajador de la empresa «Decoración y Paisaje, S. A.», sobre el convenio colectivo que le habría de ser aplicable, teniendo en cuenta los servicios que presta en el Hospital Gregorio Marañón de Madrid.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 9 de febrero de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a la actividad referida a la consulta planteada.

Expediente n.º 420

Consulta sobre convenio colectivo aplicable al personal de la Comunidad de Propietarios cuyo título real es el de «Entidad Urbanística Colaboradora» (del Ayuntamiento de Galapagar).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 9 de febrero de 1995.

- Se dictaminó que la normativa aplicable a los trabajadores empleados por la Comunidad de Propietarios a que se refiere la consulta sería aquella que, en su caso, pudiese comprender la actividad específica desarrollada por aquellos trabajadores.

Expediente n.º 421

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa «Anzul Cooperativa Valenciana», que se dedica al comercio al mayor de frutas y hortalizas y en cuyo almacén manipulan y envasan frutas dependiendo de la estación del año.

- Se dictaminó que la cooperativa a que se refiere la consulta, por lo que se refiere a la actividad de manipulado y envasado para el comercio y exportación de cítricos, habría de regirse por el Convenio Colectivo Interprovincial para Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de

Cítricos de Castellón, Valencia y Alicante, y por lo que se refiere a la actividad relacionada con el manipulado y envasado para el comercio y exportación de frutas distintas a los cítricos, por el Convenio Colectivo Provincial de Valencia para Comercio de Alimentación (Almacenes).

Expediente n.º 422

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa, radicada en Zamora, que se dedica al tratamiento dialítico de pacientes afectados de insuficiencia renal crónica terminal.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a la empresa a que se refiere la consulta.

Expediente n.º 423

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de asistencia técnica y cultural a las Juntas Municipales de Distrito de Madrid.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a la actividad a la que se refiere la consulta, si bien el personal administrativo habría de regirse por el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Madrid.

Expediente n.º 425

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Granada y dedicada a la actividad de servicios de organización de congresos, asambleas y similares.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que la actividad desarrollada por la empresa en cuestión carecía de Convenio, pero que, en cualquier caso, el personal administrativo habría de resultar afectado

por el Convenio Colectivo Provincial de Granada para Oficinas y Despachos, habiéndose considerado al respecto que las denominadas «azafatas de congresos» tiene la condición de personal administrativo.

Expediente n.º 428

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la promoción inmobiliaria y tiene su domicilio en Madrid.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que si la empresa en cuestión se dedicase a la actividad de «compra o venta de edificaciones totales o parciales en nombre y por cuenta propia, construida directamente o por medio de terceros, todo ello con el fin de venderlas» (epígrafe 833.2 del IAE), le sería aplicable el convenio Colectivo para el Sector de Construcción y Obras Públicas de Madrid, y que de no ser así, supuesto por ejemplo que la empresa «preste sus servicios como intermediario en la venta o arrendamiento de inmuebles o parte de inmuebles, sin asumir riesgos propios y operando por cuenta de terceros», y atendiendo a la estructura organizativa que tienen las empresas que se dedican a esta actividad y al tipo de trabajo que se desarrolla mayormente en las mismas, le habría de ser aplicable el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Madrid.

Expediente n.º 429

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Madrid que se dedica al envío de dinero a través de una entidad bancaria por transferencia, principalmente, países como Colombia, Perú, República Dominicana, etc., con autorización del Banco de España.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que el Convenio aplicable será el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Madrid.

Expediente n.º 430

Consulta relativa a la posible vigencia del Convenio Colectivo para el Comercio en General de la provincia de Almería, que por Orden de 30-6-77 («B.O.E.» de 16-6-77) se declaró de aplicación a todo el territorio nacional, y consulta sobre el convenio colectivo aplicable a las empresas de «Vídeo-Clubs» y «Salones de Máquinas Recreativas», radicadas en Zaragoza.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó, de una parte, que el Convenio Colectivo para el Comercio General de la provincia de Almería de 1977, extendido al ámbito nacional por Orden de 30-6-77, resulta inaplicable en la actualidad por falta de vigencia, y, de otra parte, que a los establecimientos de «Vídeo Clubs», en función a la actividad que desarrollan, les serán aplicables el Convenio Colectivo Interprovincial para el Comercio de Papel y Artes Gráficas, y que a los llamados «Salones de Máquinas recreativas», radicados en Zaragoza, les será de aplicación el Convenio Colectivo Provincial de Zaragoza para Hostelería.

Expediente n.º 432

Consulta planteada para que se proceda a fijar el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Desinfección, Desinsectación y Desratización («B.O.E.» de 31-7-92), y de la Revisión de este mismo Convenio publicada en el «B.O.E.» de 30-8-94.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que el Convenio del Sector de Empresas de Desinfección, Desinsectación y Desratización, aludido en la consulta, de acuerdo con lo dispuesto en su art. 1.º, habría de entenderse aplicable a las empresas radicadas en Cataluña, dedicadas a las actividades de Desinfección, Desinsectación y Desratización, así como a sus delegaciones y sucursales existentes en el resto del territorio español.

Expediente n.º 434

Consulta planteada por las empresas «Gesinca Consultora de Pensiones y Seguros, S. A.» y «Gesinca Pensiones, S. A.», en orden a la posibilidad que tienen estas empresas de regirse por el Convenio Colectivo de ámbito Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, atendiendo a que éste es el Convenio por el que se rigen las demás empresas del Grupo Asegurador CASER.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que, a la vista de las actividades desarrolladas por las empresas a que se refiere la consulta, a la empresa «Gensica Consultora de Pensiones y Seguros, S. A.» le resultaría de aplicación el Convenio Colectivo Nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, y que a la empresa «Gesinca Pensiones, S. A.» le sería aplicable el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos, de Madrid.

Expediente n.º 435

Consulta planteada por un trabajador de una cooperativa agrícola localizada al parecer en la provincia de Valencia, en la que se plantea el convenio colectivo aplicable a las diversas secciones de la cooperativa de referencia.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que la cooperativa agrícola a que se refiere la consulta, en su condición de empresa agraria, estaría sometida al Convenio Colectivo para Agropecuarios de Valencia («B.O.P.» de 7-6-93), y que por lo que respecta a todas aquellas actividades que pudiera desarrollar relacionadas con el cultivo, recolección, manipulado y envasado de frutas y hortalizas, con excepción de aquellas actividades comprendidas en el ámbito funcional de otros convenios, como sucede con las actividades relacionadas con la recolección de cítricos o con el manipulado y envasado de estos mismos productos para su comercio y exportación, puesto

que para el conjunto de las empresas de la Comunidad Valenciana que se dedican a estas últimas actividades les resulta de aplicación, respectivamente, el Convenio Colectivo Interprovincial para Recogida de Cítricos, de Alicante, Castellón y Valencia («D.O.G.V.» de 10-1-94) y el Convenio Colectivo Interprovincial para Manipulado y Envasado, para el Comercio y Exportación de Alicante, Castellón y Murcia («D.O.G.V.» de 10-1-94).

Expediente n.º 436

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa domiciliada en Málaga que se dedica a la actividad de laboratorio de prótesis dental.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que el Convenio Colectivo Interprovincial para «Laboratorios de Prótesis Dental» («B.O.E.» de 16-3-77), de conformidad con la Disposición transitoria quinta del Estatuto de los Trabajadores, al haber sido denunciado en su día y no haberse renovado por otro de igual ámbito o de otro ámbito en la provincia de Málaga, habrá de entenderse aplicable en dicha provincia, por lo que se refiere a sus cláusulas normativas, sin perjuicio de las normas de derecho necesario (Estatuto de los Trabajadores, Decreto de Salario Mínimo, etc.).

Expediente n.º 441

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la Asociación Instituto para la Promoción Social, domiciliada en Madrid y dedicada a actividades de promoción social.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a la empresa a que se refiere la consulta, excepción hecha de su personal administrativo, que habría de regirse por el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos, de Madrid.

Expediente n.º 443

Consulta formulada por la empresa «Salomon Brother Internacional Limited Oficina de Representación», con domicilio en Madrid, sobre el convenio colectivo aplicable a la misma.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia sería el Convenio Colectivo Nacional para Empresas Consultoras de Planificación de Empresas y Contable.

Expediente n.º 444 (A)

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa Laboratoires Expanscience.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia sería el Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Perfumerías y Afines.

Expediente n.º 444 (B)

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de Venta de Papelería, Prensa y Revistas, así como a la Reprografía.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que, en función al hecho de que la actividad principal de la empresa a que se refiere la consulta pudiera ser la venta de productos de papelería, prensa y revistas o la prestación de servicios de reprografía, y en razón a que estas actividades se desarrollasen o no de forma diferenciada, el convenio aplicable a la empresa en cuestión sería bien el Convenio Colectivo Nacional para el Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas, o bien el Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulado de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Expediente n.º 445

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a los monitores de comedores escolares contratados por las Asociaciones de Padres de Alumnos de centros educativos, para la atención de los alumnos en aquellos comedores.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de junio de 1995.

- Se dictaminó que el Convenio aplicable a los trabajadores a que se refiere la consulta sería el mismo aplicable al centro escolar donde aquellos trabajadores desarrollan su actividad.

Expediente n.º 446

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa «Terraire», cuya actividad es «Promoción del Medio Ambiente».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia sería el Convenio Colectivo Interprovincial para Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Expediente n.º 447

Consulta formulada por el Ayuntamiento de San Sebastián del Rey Aurelio (Principado de Asturias) sobre el convenio colectivo aplicable a los monitores y personal de apoyo de las Escuelas Taller dependientes de aquel Ayuntamiento.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995 y 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a los trabajadores señalados en la consulta.

Expediente n.º 448

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a las empresas «Instituto para la Promoción Social» y «Grupo Seis de Animación, S. A.», radicadas en Madrid y dedicadas a la actividad de promoción y realización de actividades sociales y culturales en centros públicos y privados, mediante monitores, animadores de tercera edad, animadores juveniles, educadores de calle, educadores de familia, etc..

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a las empresas a que se refiere la consulta, menos su personal administrativo que habrá de regirse por el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Madrid.

Expediente n.º 449

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa «Cuc Financial Services, S. A.», domiciliada en Madrid y que se va a dedicar a prestar servicios telefónicos de atención a clientes de determinadas empresas desde una oficina, como consecuencia de las incidencias que puedan surgir en la utilización del sistema de cobro-pago a través de tarjetas de crédito.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de junio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia sería el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Madrid.

Expediente n.º 450

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la fabricación de herramientas de diamante tanto sinterizadas como electrodepositadas.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de abril de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la actividad que se refiere la consulta sería el Convenio Colectivo Nacional para Industrias Extractivas. Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para los del Comercio de Venta al por mayor y Exclusivistas de los mismos materiales para 1994.

Expediente n.º 451

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a las empresas radicadas en Pontevedra que se dedican a la elaboración y distribución de pizzas a domicilio.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de junio de 1995.

- Se dictaminó que «I Convenio Colectivo de Elaboradores de Pizzas y Productos Cocinados para su venta a domicilio», habrá de regir sólo para los centros de trabajo radicados en la provincia de Pontevedra, dedicados, como actividad única, a la actividad de elaboración de «pizzas» u otros productos cocinados para su distribución a domicilio, sin perjuicio de que, en su caso, tal y como se viene a disponer en el art. 1.º de este Convenio, los adquirentes de aquellos productos puedan degustarlos en el propio establecimiento expendedor, sin que haya lugar a incluir por ello en el ámbito de aplicación de este convenio a las empresas o centros de trabajo dedicados a la actividad de «catering» y a los establecimientos comerciales o de restauración en los que el reparto a domicilio constituya una actividad secundaria respecto a la principal del centro de trabajo, y que habrán de resultar afectados por el convenio colectivo propio de la actividad que desarrollen, ya sea de restauración o propiamente comercial.

Expediente n.º 452

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Móstoles (Madrid), y que se dedica a la fabricación de «masa congelada» para la elaboración de pan y bollería.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de junio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa a que se refiere la consulta sería bien el Convenio Colectivo para la Industria de Panadería, de Madrid, para el caso de que la empresa esté especializada principalmente en la fabricación de masa congelada para su utilización final de pan, o bien el Convenio Colectivo para Obradores y Despachos de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados, de Madrid, para el caso en que prime la fabricación de masa congelada destinada a la elaboración de bollería.

Expediente n.º 453

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa Entidad Urbanística Colaboradora de Conservación «Ampliación Cerro Alarcón», sita en Valdemorillo (Madrid), por lo que se refiere a los trabajadores contratados como guardas para la vigilancia de la urbanización.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de junio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a los trabajadores a que se refiere la consulta sería el Convenio Colectivo nacional para Empresas de Seguridad.

Expediente n.º 454

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Villanueva de Arosa (Pontevedra), que gestiona por concesión el Matadero Municipal de esta población.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de junio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa a que se refiere la consulta sería el Convenio Colectivo Interprovincial para las Industrias Cárnicas, para el caso que el matadero de la empresa en cuestión no sea propio de Aves y Conejos, pues en otro caso, de ser así, el convenio aplicable sería el Convenio Colectivo Nacional para la Industria de Mataderos de Aves y Conejos.

Expediente n.º 455

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa que radica en la provincia de Alicante y se dedica a la venta de colchones de poliuretano y concretamente a la compra de bloques de poliuretano (esponja o espuma de látex).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de junio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa a que se refiere la consulta sería el Convenio Colectivo Provincial de Alicante para Comercio Mayorista de Productos Químicos.

Expediente n.º 456

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la empresa «Pomercu, S. L.», domiciliada en Madrid, y que se dedica a la prestación de servicios en general y de conserjes y porteros en particular.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de junio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia viene dado en razón a la actividad desarrollada por los trabajadores de la citada empresa. Así, por lo que se refiere a los trabajadores que actuasen como conserjes o porteros de una Comunidad de Propietarios de Fincas Urbanas les sería de aplicación el Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas de Madrid, y por lo que se refiere a los trabajadores que actúan como vigilantes de nave industrial sería el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad.

Expediente n.º 457

Consulta formulada por la empresa «Raipé Consultors, S. L.», domiciliada en Barcelona, sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa que presta servicios culturales-educativos y deportivos en escuelas, instalaciones y dependencias municipales, sin que tenga la condición de empresa de trabajo temporal.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995.

- Se dictaminó en síntesis que, en línea con lo considerado en la consulta relativa al Expediente 418, la normativa convencional o reglamentaria aplicable a la empresa referida en la consulta sería, en su caso, la que correspondiese a cada una de las actividades que pudieran realizar cada uno de los trabajadores dependientes de la misma.

Expediente n.º 458

Consulta formulada por la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Cádiz, sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es, según su objeto social, el «lavado, recogida y entrega de cajas de pescado a los buques pesqueros».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a la empresa a que se refiere la consulta.

Expediente n.º 459

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica básicamente al montaje contable de empresas así como a la gestión y formalización de asuntos por cuenta de las mismas, y que radica en Orense.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995.

- Se dictaminó que, en función a los datos aportados, el convenio aplicable a la empresa a que se refiere la consulta sería el Convenio Colectivo Nacional para las Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

Expediente n.º 462

Consulta formulada por el Presidente del Colegio Provincial de Mediadores de Seguros Titulados, de Granada, sobre el convenio colectivo aplicable a los trabajadores que este Colegio Profesional quiere contratar.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable al supuesto planteado sería el Convenio Colectivo Provincial de Granada para Oficinas y Despachos.

Expediente n.º 463

Consulta formulada por la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Salamanca para las Actividades de Deportes, publicado en el «B.O.P.» de fecha 26 de septiembre de 1994, a los gimnasios establecidos en esa provincia donde se imparten actividades de karate, danza, gimnasia de mantenimiento, culturismo...

Se trató en las sesiones del Pleno celebradas el 18 de julio de 1995 y 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo que afecte a los establecimientos de gimnasios radicados en la provincia de Salamanca, por las razones expuestas en el dictamen.

Expediente n.º 464

Consulta formulada por el Director Gerente de la Empresa «Manufacturas Gre, S. A.», domiciliada en Munguía (Vizcaya), sobre el convenio colectivo aplicable a la citada empresa.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia sería el Convenio Colectivo General para Industrias Químicas.

Expediente n.º 466

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable a las empresas que se dedican a Oficina Técnica de Ingeniería, que tienen su domicilio social y centro de trabajo en Vizcaya, respecto de los trabajadores que prestan sus servicios en exclusiva en Vizcaya y en tales oficinas.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a las empresas de Oficinas Técnicas de Ingeniería, radicadas en la provincia de Vizcaya, sería el Convenio Colectivo Nacional para Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos.

Expediente n.º 467

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable a la Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro», de Cádiz.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995.

- Se dictaminó que a la asociación a que hace referencia la consulta le sería aplicable el VIII Convenio Colectivo Interprovincial para Empresas de Enseñanza Privada, sostenida total o parcialmente con fondos públicos.

Expediente 468

Consulta formulada por la Empresa «Centro de Tecnología Educativa, S. A.», sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de enseñanza no reglada, dentro de la modalidad de enseñanza a distancia.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la actividad a que se refiere la consulta, para el caso concreto que se lleve a cabo en Cataluña sería el Convenio Colectivo para Enseñanza de Cataluña.

Expediente n.º 469

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable en la Comunidad de Madrid a una empresa dedicada exclusivamente a la reparación de vehículos (turismos), disponiendo de instalaciones propias para esta actividad.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a una empresa de las características expuestas en la consulta sería el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Madrid.

Expediente n.º 471

Consulta planteada por «ADE, Asesores de Empresa, S. L.» sobre convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Madrid y que se dedica al comercio al por menor de pan, pastelería, confitería y similares, siendo así que todos estos productos se fabrican en el mismo establecimiento, en donde también pueden ser degustados.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995.

- Al no concretarse en la consulta si las actividades desarrolladas por la empresa de referencia se realizan de forma diferenciada, ni concretarse la importancia que tiene cada una de ellas, se plantearon en el dictamen las siguientes hipótesis: a) que las actividades se desarrollasen de forma no diferenciada, en cuyo caso el convenio aplicable sería el que correspondiese a la actividad principal desde el punto de vista económico; b) que las actividades se desarrollasen de forma diferenciada, en cuyo caso el convenio aplicable sería el propio de cada actividad, esto es, el Convenio Colectivo para Fabricantes y Expendedores de Pan, de Madrid, el Convenio Colectivo para el Sector Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados, de Madrid, y el Convenio Colectivo para Hostelería, de Madrid.

Expediente n.º 472

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la empresa «Cibernos, S. A.», que prestan sus servicios en Guipúzcoa, como consecuencia del contrato adjudicado a la citada sociedad por la Diputación Foral de Guipúzcoa para la «grabación fiscal, enlatado de declaraciones tributarias y otros trabajos auxiliares».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de junio de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable al supuesto planteado en la consulta sería el Convenio Colectivo Nacional para las Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

Expediente n.º 473

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica al comercio mayorista de pescado, que es adquirido en las Lonjas de Barbate y Cádiz para su posterior venta en el mercado nacional.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia sería el Convenio Colectivo Provincial de Cádiz para Comercio de Alimentación (Mayor y Detail).

Expediente n.º 474

Consulta convenio colectivo aplicable a los establecimientos denominados «Puntos Calientes de Cocción y Venta de Pan».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable al supuesto planteado en la consulta, que se refiere a los establecimientos denominados «Puntos Calientes de Cocción y Venta de Pan», situados en Córdoba, sería el Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para Panaderías.

Expediente n.º 475

Consultas formuladas de forma diferenciada por la Institución Colegio de Huérfanos Ferroviarios y por el Comité de Empresa y todos los trabajadores de la «Residencia Antonio Gistau», de la Institución Colegio de Huérfanos Ferroviarios de Madrid, sobre el convenio colectivo aplicable a la citada residencia.

Se trató en las sesiones del Pleno celebradas el 18 de julio de 1995 y 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la «Residencia Antonio Gistau» sería el IV Convenio Colectivo de Enseñanza Privada no subvencionada, en el supuesto de que concurren en esta institución las condiciones establecidas en el art. 2.º de este Convenio y de que imparta alguna de las actividades educativas señaladas en dicho precepto, como pudiera ser Formación I y/o II.

Expediente n.º 476

Consulta formulada por el Secretario Provincial del Sindicato Minerometalúrgico CC.OO., sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad económica es la venta al por mayor de aceites industriales para automóviles y que radica en la provincia de Palencia.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa a que se refiere la consulta sería el Convenio Colectivo Nacional para Comercio de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos.

Expediente n.º 477

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable a la relación laboral existente entre una Comunidad de Propietarios de un aparcamiento de automóviles, destinado al uso exclusivo de

los copropietarios, y un trabajador empleado para la vigilancia de dicho aparcamiento.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable al supuesto planteado en la consulta sería el Convenio Colectivo de Madrid para el Sector de Garajes, Aparcamiento no Concesionarios, Estaciones de Engrase y Lavado y Estaciones Terminales de Autobuses (hoy en día habría que considerar aplicable a este supuesto el último Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas, de Madrid).

Expediente n.º 478

Consulta formulada por la empresa «Betec, S. L.», que tiene su domicilio en Madrid, sobre el convenio colectivo aplicable a la citada sociedad, tras señalarse que su actividad consiste en envasado en sacos de morteros de cementos, que se obtienen a través de la mezcla de cemento, áridos y aditivos especiales, siendo sus principales clientes las empresas constructoras.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia sería el Convenio Colectivo para Derivados del Cemento, de Madrid.

Expediente n.º 480

Consulta planteada por el Presidente del Consejo de la Juventud del Principado de Asturias, sobre el convenio colectivo aplicable a las relaciones laborales existentes entre el Consejo de la Juventud del Principado de Asturias y sus trabajadores, y sobre la posibilidad de que estas relaciones se puedan regir con arreglo al Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos, del Principado de Asturias. También se plantea la posibilidad existente para que, con arreglo a lo

regulado en el art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, se puedan «extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó, en síntesis, que no existe convenio alguno que regule las condiciones laborales de los trabajadores contratados por el Consejo de la Juventud del Principado de Asturias, señalándose, de otra parte, que el procedimiento de extensión de convenio no parece que deba entenderse como privativo de las empresas privadas, pudiendo por ello estimarse técnicamente correcto el planteamiento de dicho procedimiento en relación a una empresa pública o ente de derecho público.

Expediente n.º 481

Consulta formulada por la Inspección Provincial de Cádiz sobre el convenio colectivo aplicable a la actividad de «Gimnasio».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que no existe convenio colectivo aplicable a la actividad de «Gimnasio» desarrollada en la provincia de Cádiz.

Expediente n.º 482

Solicitud de informe realizado por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Palencia sobre si el «IV Convenio Colectivo de Enseñanza Privada no subvencionada» («B.O.E.» de 17-10-94) es de aplicación al Colegio de Huérfanos Ferroviarios.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 18 de julio de 1995 y 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el «IV Convenio Colectivo de Enseñanza Privada no subvencionada» sería de aplicación al Colegio de Huérfanos Ferroviarios de Palencia en el supuesto de que concurran en el mismo las condiciones exigidas en el art. 2.º de dicho Convenio y de que imparta alguna de las actividades educativas señaladas, en dicho precepto, como puede ser Formación I y/o II.

Expediente n.º 483

Consulta formulada sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa, domiciliada en la provincia de Cádiz, cuya actividad es la de ganadería independiente, siendo su unidad productiva principal la referida a la extracción de leche.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa a que se refiere la consulta sería el Convenio Colectivo Provincial de Cádiz para Agropecuarios.

Expediente n.º 487

Consulta formulada por la «Asociación de Personas Autistas y Psicóticas de la provincia de La Coruña» (ASPANAES), sobre el convenio colectivo que debe regir las relaciones laborales existentes entre la citada asociación y el personal de los tres centros educativos que tiene esta asociación en la provincia de La Coruña, y sobre la posibilidad de que al personal docente existente en dichos centros se le pueda aplicar un convenio colectivo distinto del aplicable al denominado «personal complementario de educación especial».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la Asociación mencionada en la consulta es el «VII Convenio Colectivo para Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos».

Expediente n.º 489

Consulta formulada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Badajoz sobre los límites del ámbito funcional del Convenio Colectivo Provincial de Badajoz para Transportes de Mercancías por Carretera, publicado en el «B.O.P.» de Badajoz, de fecha 5-9-94, en orden a la concreción de si este convenio resulta o no de aplicación a la actividad de Transporte de Mudanzas.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el Convenio Colectivo en la Provincia de Badajoz para Transportes de Mercancías, de acuerdo con la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Badajoz, de fecha 20 de octubre de 1990, no es aplicable a la actividad de Transporte de Mudanzas.

Expediente n.º 490

Consulta formulada por el Secretario de Política Sectorial de la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores de Madrid (FIA-UGT Madrid), relativa al convenio colectivo aplicable a la empresa «Manufacturas Hesperias, S. A.», que desarrolla la actividad de fabricación de carpetas y materiales de plásticos, y que está domiciliada en Torrejón de Ardoz (Madrid).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que a la empresa de referencia le sería aplicable el Convenio Colectivo para Industrias Transformadoras de Plásticos, de Madrid, en el caso de que los procedimientos utilizados en la fabricación de carpetas y materiales de plásticos fuesen de carácter mecanofísico (no químico), pues, en otro caso, esto es, de utilizarse procedimientos químicos, el convenio aplicable sería el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Expediente n.º 491

Consulta formulada por la empresa «Psico Soft Consultores, S. A.», sobre el convenio colectivo aplicable a esta sociedad, cuya actividad es la consultoría y formación en el área de Recursos Humanos para mandos de empresa.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a la empresa de referencia sería el «IX Convenio Colectivo nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable».

Expediente n.º 497

Consulta sobre convenio colectivo aplicable en la Comunidad de Madrid a las empresas que se dedican a la actividad económica de comercio menor de calzado deportivo y prendas y accesorios deportivos.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 18 de diciembre de 1995.

- Se dictaminó que el convenio aplicable a las empresas a las que se refiere la consulta sería el Convenio Colectivo para Comercio de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas de Madrid.

Expediente n.º 510

Dictamen solicitado por el Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Segovia, de la Junta de Castilla y León, sobre la posible incidencia del Convenio Colectivo Provincial de Segovia para Fabricantes de Pan y Bollería Industrial (año 1995), en el ámbito funcional del Convenio Colectivo Provincial de Segovia para las Empresas de Fabricación de Pastelería y Repostería (año 1993).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 23 de noviembre de 1995.

- Se dictaminó que el ámbito funcional del Convenio Colectivo Provincial de Segovia para Fabricantes de Pan y Bollería Industrial (año 1995) incide en el ámbito funcional del Convenio Colectivo Provincial de Segovia para las Empresas de Fabricación de Pastelería y Repostería (año 1993), en lo que se refiere a la actividad de bollería industrial, ya sea pastelería o repostería, siendo de advertir, no obstante, que esta circunstancia no habría de determinar un problema de concurrencia, si sucede que el mencionado Convenio Colectivo Provincial de Segovia para las Empresas de Fabricación de Pastelería y Repostería (año 1993) fue denunciado en su día y, por tal motivo, sus cláusulas normativas se encontraban en situación de prórroga, conforme a lo regulado en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, hasta tanto no se lograse un acuerdo expreso, lo cual, según se estima, podría haber acontecido a través de la renovación del anterior Convenio, pero que, a falta del mismo, nada habría de impedir que, en esta situación, determinada actividad regulada en el Convenio prorrogado, como es la actividad referida a la bollería industrial, pudiera ser afectada por otro Convenio, como es el Convenio Colectivo Provincial de Segovia para Fabricantes de Pan y Bollería Industrial (año 1995), bien entendido que, para que ello pudiera acontecer, sería preceptivo que las partes negociadoras de este último Convenio contasen con la legitimación necesaria para ello, siendo ello una cuestión cuyo conocimiento y resolución no resulta ser competencia de esta Comisión, sino, en todo caso, competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social, en el caso concreto de que esta condición no quedara acreditada ante la Autoridad Laboral por parte de la Asociación Empresarial que ha negociado dicho Convenio, en lo que respecta a su actuación en nombre y representación de las empresas del sector de bollería industrial, tal y como ha venido a plantear en la consulta la Federación Empresarial Segoviana.

Asimismo, el Secretario de la Comisión contestó directamente las consultas siguientes:

Expediente n.º 338

Consulta sobre el convenio aplicable a diversas actividades realizadas en la provincia de Valencia.

- Por el carácter meramente informativo de la consulta planteada, se contestó directamente en el sentido siguiente:
 - 1.º Por lo que se refiere al comercio minorista de artículos de Bellas Artes y Marcos para Cuadros, se estimó que el convenio colectivo aplicable sería el Convenio Colectivo del Mueble, de Valencia.
 - 2.º Por lo que respecta a la actividad de Venta y Reparación de Balanzas y Artículos de Precisión, se estimó que el convenio colectivo aplicable sería el Convenio Colectivo Provincial para el Comercio del Metal, de Valencia.
 - 3.º Finalmente, por lo que se refiere a la actividad de Venta e Instalación de Autorradios, se estimó que el convenio colectivo aplicable sería el Convenio Colectivo Provincial para el Comercio del Metal, de Valencia.

Expediente n.º 439

Consulta planteada relacionada con el Convenio Colectivo para Empresas de Mensajería, sobre encuadramiento de categoría, relativo a si el trabajo de mensajería realizado en bicicleta habría de corresponder a la categoría de mensajero o a la de andarín.

- Debido a que la cuestión planteada en la consulta no es competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se informó directamente al interesado haciéndole saber la falta de competencia de esta Comisión para pronunciarse sobre la cuestión planteada y de la posibilidad que tenía para plantear dicha cuestión ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para Empresas de Mensajería.

2.2.2. Consultas planteadas según su legitimación

Según el artículo 3 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, están legitimadas para dirigirse a la misma las Organizaciones, Sindicatos y Asociaciones Empresariales más representativas, cualquier Órgano o Entidad Sindical o Empresarial que en virtud de su representatividad acredite un interés legítimo en la consulta que formule, y cualquier Autoridad Laboral o Jurisdiccional que tenga competencias en asuntos relacionados directa o indirectamente con la aplicación o interpretación de un Convenio Colectivo.

Como se ha indicado, durante el año 1995 la Comisión dio contestación escrita a sesenta y seis consultas planteadas a la misma, si bien no todas fueron solicitadas por órganos con legitimación para dirigirse a la Comisión de conformidad con lo dispuesto en el art. 3 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, anteriormente citado. Concretamente, treinta y dos disponían de tal legitimación, careciendo de ella las treinta y dos consultas restantes.

A) *Con legitimación*

El detalle de las consultas planteadas con legitimación es el siguiente:

- Diecisiete de la Dirección General de Trabajo (Expedientes n.º: 400, 414, 417, 418, 420, 423, 434, 436, 441, 446, 447, 453, 471, 474, 480, 481 y 487).
- Uno de la Subdirección General de Información Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Expediente n.º 428).
- Seis de diferentes unidades de Direcciones Provinciales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Expedientes n.º: 430, 445, 448, 458, 463 y 489).
- Uno de la Diputación Foral de Guipúzcoa (Expediente n.º 472).

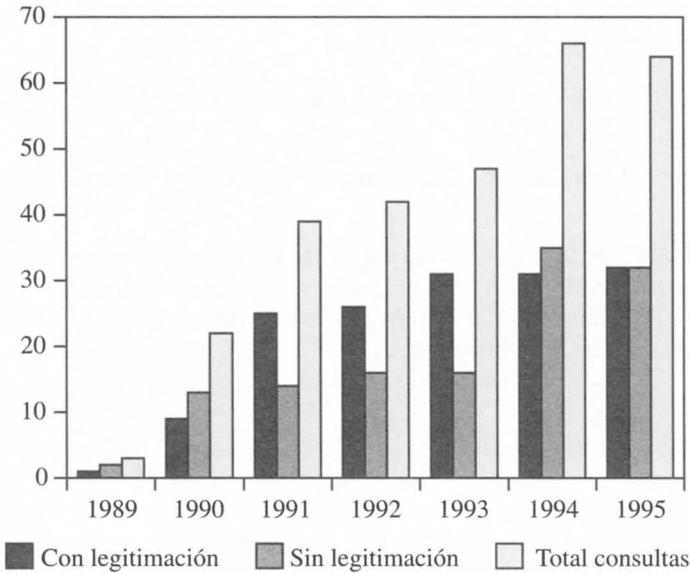
- Uno del Juzgado de lo Social de Palencia (Expediente n.º 482).
- Uno de la Junta de Castilla y León (Expediente n.º 510).
- Tres del Sindicato de CC.OO. (Expedientes n.º: 421, 451 y 476).
- Uno a través del Sindicato UGT (Expediente n.º 490).

Cabe señalar que la mayor parte de estas consultas planteadas por órganos con legitimación se debían a consultas formuladas previamente a estos órganos por personas individuales o empresas sin legitimación.

B) Sin legitimación

Siguiendo el criterio adoptado por la Comisión, a través de la Secretaría se ha contestado a treinta y dos consultas presentadas por personas individuales sin legitimación. Tales consultas, formuladas unas veces por empresas o trabajadores al servicio de las mismas, y otras por asesorías laborales, corresponden a los expedientes números: 409, 416, 419, 422, 425, 429, 432, 435, 443, 444 A), 444 B), 449, 450, 452, 454, 455, 456, 457, 459, 462, 464, 466, 467, 468, 469, 473, 475, 477, 478, 483, 491 y 497.

EVOLUCION DEL NUMERO DE DICTAMENES CONSULTAS DISTINTAS DE EXTENSIONES



3. Forma de adopción de acuerdos

De los cinco expedientes de Extensión de Convenios dictaminados por la Comisión en 1995, en tres de ellos se adoptó el acuerdo por unanimidad y en dos por mayoría.

Los acuerdos de la Comisión en todas las consultas que no trataron de Extensiones de Convenios, y que se tomaron de acuerdo con los informes y propuestas de contestaciones preparadas por los servicios técnicos de la Comisión, fueron adoptados por unanimidad de los miembros asistentes a los Plenos, al considerar los informes adecuados a las cuestiones planteadas, si bien en las reuniones del Pleno se matizaron cuestiones, en general ampliando la información al interesado sobre la consulta planteada.

Las formas de adoptar acuerdos en 1995, y en el período 1986-1995, fueron los siguientes:

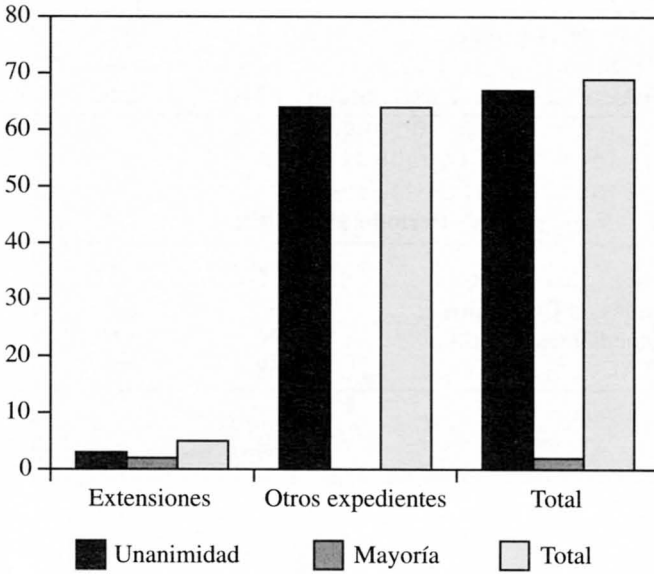
Año 1995

	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Extensiones de Convenios	3	2	5
Otros Expedientes	64	—	64
TOTAL	67	2	69

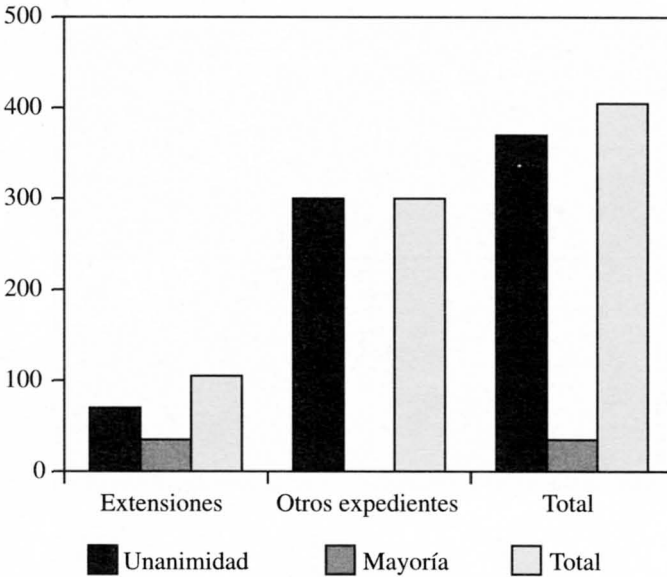
Período 1986-1995

	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Extensiones de Convenios	69	35	104
Otros expedientes.....	299	1	300
TOTAL	368	36	404

FORMA DE ADOPCION DE ACUERDOS
(Año 1995)



FORMA DE ADOPCION DE ACUERDOS
(Período 1986-1995)



En el cuadro anterior se observa que en 1995, el 60,00% de los expedientes de Extensión de Convenios se adoptaron por unanimidad, mientras que en el período 1986-1995 la unanimidad se dio en el 66,01% de las extensiones.

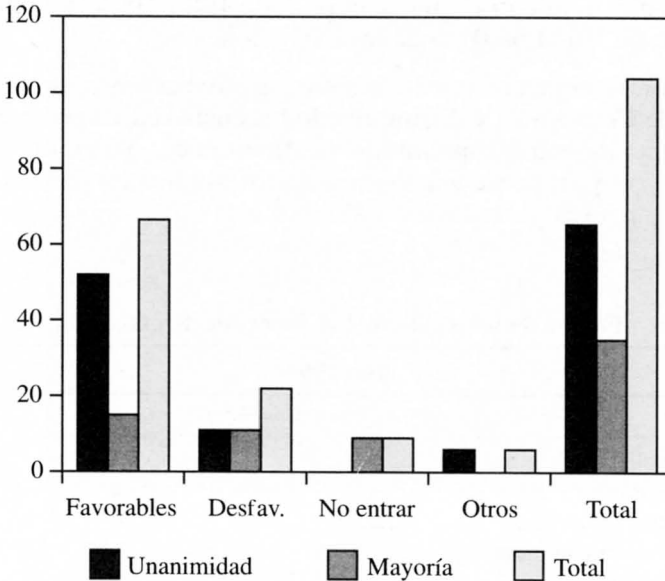
Con referencia exclusivamente a los expedientes de Extensión de Convenios, y distinguiendo las cuatro casos posibles de pronunciamientos (favorables, desfavorables, no entrar en el tema y otros), se tienen los resultados siguientes para el año 1995 y para el período 1986-1995.

Forma de adopción de los acuerdos de extensión

Año 1995			
	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables	3	1	4
Desfavorables.....	—	1	1
No entrar en el tema.....	—	—	—
Otros pronunciamientos	—	—	—
TOTAL	3	2	5

Período 1986-1995			
	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables	52	15	67
Desfavorables.....	11	11	22
No entrar en tema.....	—	9	9
Otros pronunciamientos	6	—	6
TOTAL	69	35	104

FORMA DE ADOPCION DE ACUERDOS DE EXTENSION
(Período 1986-1995)



4. Características de las extensiones de los convenios

El artículo 2.2 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, reconoce la preceptiva consulta a la Comisión en los supuestos de extensión de convenios. A continuación se destacan las principales características de los expedientes de este tipo dictaminados por la Comisión en 1995. Estas características se refieren a:

- Solicitantes de la Extensiones.
- Resolución de las Autoridades Laborales.
- Duración de los expedientes, desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de la resolución, distinguiendo dos etapas: desde la presentación hasta la entrada en la Comisión, desde ésta hasta la adopción del

acuerdo en el Pleno, y, finalmente, desde la fecha de este acuerdo hasta la resolución.

- Efectos Económicos de las Extensiones, señalando, de un lado, el período de tiempo para el que se aprueba (enmarcado por las fechas de presentación de la solicitud y la del término de vigencia del convenio extendido), y, de otro lado, comparando la fecha de la resolución con la fecha de término de los efectos económicos, deducir si la resolución ha sido adoptada dentro del período de aplicación del convenio extendido o ha sido desfasada, esto es, con días de más o posteriores a la fecha de finalización.
- Actividades económicas consideradas y provincias afectadas por las extensiones, tanto de donde proceden los convenios cuyas extensiones se solicitan como del nuevo ámbito al que se aplican.

4.1. *Solicitudes de las extensiones de convenios*

Siendo el procedimiento de extensión siempre a instancia de parte, tal y como dispone el artículo 3.2 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, a continuación se relacionan los solicitantes de la tramitación de los cinco expedientes de extensión estudiados por el Pleno de la Comisión en 1995.

- Tres por UGT.
- Uno por CC.OO.
- Uno por USO.

4.2. *Resoluciones de extensiones de convenios*

Expediente n.º 333

Extensión del Convenio Colectivo del Provincial de Madrid para Piscinas e Instalaciones Acuáticas al mismo sector de actividad de la región de Murcia.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de 24 de mayo de 1995 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 6 de abril de 1995), con decisión de «procedencia» de la extensión, y efectos en el nuevo ámbito desde el 20 de noviembre de 1992 al 31 de diciembre de 1992, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 334

Extensión del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de la región de Murcia a las secciones de limpieza de empresas del sector de Residencias de Ancianos de la región de Murcia.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de 22 de mayo de 1995 (se trató en el Pleno celebrado el día 9 de febrero de 1995), con Decisión de «improcedencia» de la Extensión, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 384

Extensión del Convenio Colectivo para Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Toledo (1993-1994), al mismo sector de actividad de la provincia de Ciudad Real.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de 22 de mayo de 1995 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 9 de febrero de 1995), con decisión de «procedencia parcial» y efectos en el nuevo ámbito desde el 22 de diciembre de 1993 al 31 de diciembre de 1994, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 431

Extensión del Convenio Colectivo para el Comercio Textil de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (1992-1993) al sector de Comercio de Bazares de la misma provincia.

Resolución del Director General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias de 31 de julio de 1995 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 6 de abril de 1995), con decisión de «procedencia» y efectos en el nuevo ámbito desde el 6 de agosto de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1993, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 465

Extensión del Convenio Colectivo de la Empresa «Comunidad General de Regadíos de Calahorra (La Rioja)», para 1994, a todas las empresas de la Comunidad Autónoma de La Rioja dedicadas a la Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Agua para Riegos o Drenajes de campos agrícolas que no tengan convenio.

Resolución del Consejero de Hacienda y Promoción Económica del Gobierno de La Rioja de 2 de octubre de 1995. (se trató en la sesión del Pleno celebrado el día 6 de junio de 1995), con Decisión de «procedencia» y efectos en el nuevo ámbito desde el 26 de diciembre de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1994, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

4.3. Duración de los expedientes de extensión de convenios

En este apartado se pretende poner de manifiesto la duración de la tramitación de los expedientes de Extensiones de Convenios desde su solicitud hasta su resolución, bien por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o por la Autoridad Laboral de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas. La duración de la tramitación se desagrega en tres etapas o pasos intermedios: el primero desde la entrada del expediente en la Comisión; el segundo, el tiempo que transcurre hasta que la Comisión adopta un acuerdo en el Pleno, y el tercero, desde la última fecha hasta la de resolución.

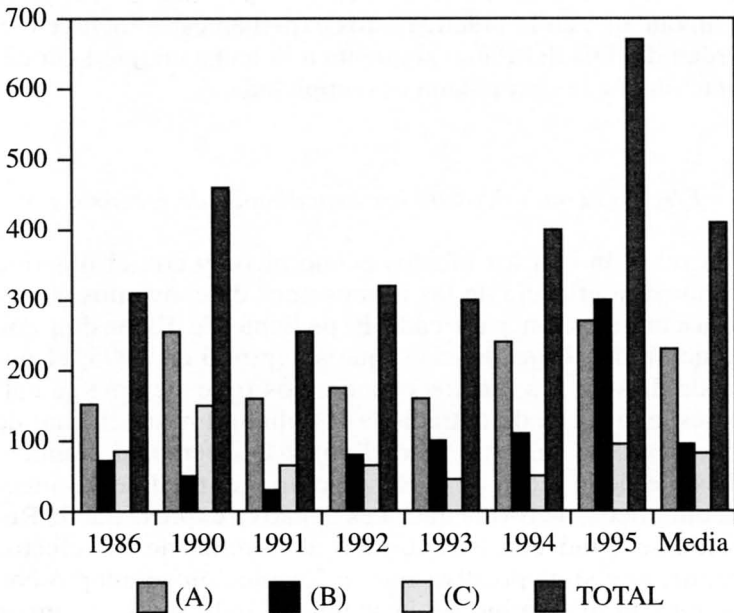
En el cuadro siguiente se expone el tiempo medio de duración de los expedientes de Extensión considerados desde 1986, y la duración media del período considerado: 1986 a 1995, ponderando los datos de cada año con el número de Expedientes con dictamen de «procedencia» o «no procedencia» en los mismos (quince en 1986, cinco en 1987, seis en 1988, catorce en 1989, trece en 1990, diez en 1991, ocho en 1992, diez en 1993, nueve en 1994 y cinco en 1995).

Duración de los expedientes de extensión

Años	Número de días			Total
	(A)	(B)	(C)	
1986.....	154	73	87	314
1987.....	239	124	77	440
1988.....	436	36	116	588
1989.....	223	64	85	372
1990.....	259	53	151	463
1991.....	160	30	66	256
1992.....	176	81	66	323
1993.....	158	100	46	304
1994.....	240	112	49	401
1995.....	275	303	95	673
MEDIA.....	231	96	83	410

- (A): Tiempo medio por expediente desde la presentación de la solicitud hasta la entrada en la Comisión.
 (B): Tiempo medio por expediente desde la entrada en la Comisión hasta la adopción del acuerdo en el Pleno.
 (C): Tiempo medio por expediente desde la adopción del acuerdo en el Pleno hasta la resolución por la Autoridad Laboral.

DURACION DE LOS EXPEDIENTES DE EXTENSION



Antes de efectuar el análisis de las cifras del cuadro anterior debe tenerse en cuenta que las vicisitudes especiales de algún expediente inciden en las medias, por lo que las cifras presentadas no pueden aislarse de las circunstancias concretas de cada expediente.

Por lo que respecta al año 1995, debe resaltarse que se ha producido un aumento en la duración total de los expedientes de Extensión dictaminados por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, debido al aumento en el tiempo medio transcurrido en las distintas fases. No obstante, como ya se ha señalado, el análisis de estos datos no puede aislarse de las circunstancias concretas seguidas por cada expediente.

A título informativo, y como dato significativo para conocer el tiempo que la Secretaría de la Comisión tarda en informar y tramitar los expedientes de Extensión, se señala que el período medio transcurrido entre la fecha en que se completó la documentación de los distintos expedientes presentados a la

Comisión y la fecha en que se produjo su dictamen por el Pleno de la Comisión fue de 63 días en 1995 (71 días en 1994), lo que supone que en la práctica estos expedientes se incluyen en el Orden del Día del Pleno siguiente a la fecha en que la documentación que les acompaña es completada.

4.4. *Efectos económicos de los expedientes de extensión*

En relación con los efectos económicos y con el objetivo de conocer la eficacia de las Extensiones de convenios, se recoge a continuación para cada Expediente de Extensión con Resolución de «Procedencia», que se aprobó en 1995, el número de días de sus efectos económicos (que siempre se calcula desde la fecha de entrada de la solicitud hasta el final de la vigencia del Convenio extendido) y la diferencia, también en días, desde la fecha de la Resolución y el final de los efectos económicos, de forma que si es negativa expresa que la Resolución se tomó con anterioridad al término de los efectos económicos y si es positiva que la Resolución se adoptó con posterioridad al término de la vigencia, indicando en ambos casos el número de días, los que han transcurrido antes o después de ambas fechas:

Efectos económicos de expedientes de extensión en 1995
(Número de días)

<i>Expedientes de extensión</i>	<i>Número de días</i>	
	<i>Efectos económicos</i>	<i>Diferencia resol. final y efectos económicos</i>
Expediente 333: Piscinas e Instalaciones Acuáticas de Madrid a Murcia. (de 20 de noviembre al 31 de diciembre de 1992).	41	+ 874
Expediente 384: Tintorerías y Lavanderías de Toledo a Ciudad Real. (22 de diciembre de 1993 al 31 de diciembre de 1994).	374	+ 142
Expediente n.º 431: Comercio Textil de Santa Cruz de Tenerife a Comercio de Bazares de la misma provincia. (6 de agosto a 31 de diciembre de 1993).	147	+ 777
Expediente n.º 465: Regadíos de Calahorra a Empresas de Captación y Distribución de Aguas de La Rioja. (26 de al 31 de diciembre de 1994).	5	+ 275
MEDIA	141	+ 467

Por término medio, y con una importante dispersión, los expedientes de Extensión de Convenios en 1995 tuvieron unos efectos económicos de 141 días, y su Resolución se adoptó también, por término medio, 467 días después de la fecha de finalización de sus efectos económicos. Los datos que figuran en el cuadro anterior ponen de manifiesto que los expedientes de Extensión con Resolución de «Procedencia» aprobados en 1995 tenían una fuerte dispersión tanto en la duración en días de sus efectos económicos como en el momento en que fueron adoptadas sus Resoluciones.

Efectos económicos de los expedientes de extensión
(Período 1989-1995)

Años	Número de días (media)	
	Efectos económicos	Diferencia fecha resolución final y efectos económicos
1989.....	279	+ 102
1990.....	185	+ 318
1991.....	197	+ 64
1992.....	367	- 50
1993.....	296	- 44
1994.....	280	+ 60
1995.....	141	+ 467

4.5. *Actividades económicas tratadas en los expedientes de extensión y provincias afectadas*

Las actividades económicas en las que se encuadran los cuatro expedientes de Extensión con dictamen de procedencia dictaminados por la Comisión en 1995 son:

Agricultura.....	Expediente n.º 465
Comercio	Expediente n.º 431
Deportes.....	Expediente n.º 333
Limpieza.....	Expediente n.º 384

A continuación se expone una relación en la que aparecen las provincias a las que corresponden los Convenios cuya extensión se propuso en 1995 y las provincias para las que se solicitó la extensión.

Provincias afectadas por las extensiones

<i>Actividad económica</i>	<i>Expediente N.º</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>
Agricultura	465	La Rioja	La Rioja
Comercio	431	S. C. Tenerife	S. C. Tenerife
Deportes	333	Madrid	Murcia
Limpieza	384	Toledo	Ciudad Real

Los datos acumulados, relativos al período 1986-1995, de las actividades económicas tratadas en los expedientes de Extensión y las Provincias afectadas figuran en el Anexo de esta Memoria.

5. Otras cuestiones tratadas en los Plenos**5.1. Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial**

Los Servicios Técnicos de la Secretaría de la Comisión continuaron los trabajos tendentes a la actualización del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial realizado en 1991, lo que exige la catalogación de la totalidad de los Convenios Colectivos sectoriales vigentes en España, llegándose a un desglose a nivel de cuatro dígitos de actividad (CNAE 1993) para que, tras su informatización, se elabore dicho Mapa en el que se distingan los Convenios distribuidos por actividades en cada provincia y los Convenios por provincias en cada actividad.

En la reunión del Pleno de 6 de junio se repartió a los miembros de la Comisión la actualización del «Informe sobre Convenios Provinciales e Interprovinciales vigentes». Este informe supone un avance para la elaboración del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial.

Asimismo, se repartió un Informe elaborado por los Servicios Técnicos de la Comisión sobre «Actividades carentes de convenio colectivo», que constituye una especie de «Mapa de

la no Negociación Colectiva», con la limitación de incluir únicamente las actividades productivas carentes de convenio derivadas de las consultas dictaminadas por el Pleno de la Comisión; no obstante, ofrece una información de utilidad para propiciar una reflexión sobre ámbitos funcionales no cubiertos por la negociación colectiva y se pretende su actualización periódica.

Por su parte, continuaron las gestiones con la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para hacer plenamente operativa la conexión de la Secretaría de la Comisión con el Banco de Datos sobre Negociación Colectiva existente en dicho Departamento y para la puesta en marcha de una aplicación informática propia del «Mapa de la Negociación Colectiva.

5.2. *Propuesta para ampliar la actual información estadística sobre la negociación colectiva*

El Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 23 de noviembre, fue informado de la propuesta presentada por D.^a M.^a Teresa Giráldez, Subdirectora General de Estadística, de ampliación de la actual Hoja Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, derivada del mayor número de materias trasladadas a la Negociación Colectiva por la reciente reforma laboral (Ley 11/1994 y Ley 10/1994). Informó del contenido de lo que se ha denominado «información complementaria», que se ha estructurado en siete apartados: a) Contrato de trabajo; b) Clasificación Profesional y promoción en el trabajo; c) Salarios; d) Tiempo de trabajo; e) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica, suspensión y extinción de la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; f) Vigencia y eficacia, y g) Concurrencia. Estos apartados tratan de recoger diferenciadamente las nuevas materias susceptibles de ser reguladas por la Negociación Colectiva, a tenor de las modificaciones introducidas por la reforma laboral y con las limitaciones que conlleva estadísticamente una materia tan compleja. Finalmente, y tras su debate, el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 18 de diciembre, manifestó su apoyo a esta propuesta.

5.3. *Propuesta para dotar de estructura orgánica a la Secretaría de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*

El Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 6 de junio, debatió el «Informe justificativo de la necesidad de dotar de estructura orgánica a la Secretaría de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos».

El Informe, que pretende justificar la conveniencia de convertir la actual Secretaría en una Secretaría General de la Comisión, dotándola de una estructura orgánica adecuada que le permita desarrollar con mayor eficacia las funciones que tiene encomendadas, propuesta que se enmarca en el objetivo de convertir a la Comisión en un organismo que contribuya a dotar al derecho a la negociación colectiva, constitucionalmente consagrado, de una mayor efectividad y eficacia, y a través del cual la Administración aporte medios técnicos y expertos para resolver las cuestiones que surjan no sólo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos, sino en respuesta a las modificaciones que la reforma de la legislación laboral ha introducido en la estructura de la negociación colectiva en España.

El Informe recibió el apoyo global de los miembros de la Comisión en representación de las organizaciones empresariales y sindicales y la abstención de los miembros en representación de la Administración, por considerar que, aunque comparten la filosofía del Informe, su contenido afecta a la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la disponibilidad de medios humanos y materiales. Tras un debate, el Presidente decidió elevar dicho Informe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

5.4. *Convenio de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y la Universidad Complutense de Madrid*

Como consecuencia del Convenio de cooperación firmado el 20 de febrero de 1995 entre el Ministerio de Trabajo y la Universidad Complutense de Madrid, el alumno de la Diplomatura de Gestión y Administración Pública de la Facultad de

Ciencias Políticas y Sociología, D. Ramón Cabañas Navarro, realizó un período de prácticas en la Comisión entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 1995. La posibilidad de realizar este tipo de prácticas fue acordada por el Pleno de la Comisión en la reunión celebrada el 14 de diciembre de 1994. Como consecuencia de esta colaboración, el Rector de la Universidad Complutense de Madrid, a propuesta de la Decana de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, otorgó a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el Diploma de «Colaborador Honorífico de Prácticas Tituladas».

5.5. *Gestiones realizadas para facilitar la sustitución negociada de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo*

La Comisión había recibido el encargo de realizar los estudios y formular las propuestas necesarias para la derogación de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo vigentes y su sustitución por Convenios Colectivos. La Disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET) —Disposición transitoria segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del ET—, concedió un importante papel a la Comisión en este campo, habiendo dictaminado el Pleno de la misma, los días 14 y 19 de diciembre de 1994, la necesidad de prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo correspondientes a sectores que presentaban problemas de cobertura por la negociación colectiva.

El dictamen de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se plasmó en un informe que fue elevado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicho informe reflejó la existencia de acuerdo respecto a la derogación de 44 Ordenanzas, la derogación parcial de 7 y la prórroga durante el año 1995 de otras 52, y al desacuerdo respecto a la necesidad o no de prorrogar 23 Ordenanzas.

Publicada la Orden de 28 de diciembre de 1994, por la que se prorroga la vigencia de determinadas Ordenanzas Laborales

y Reglamentaciones de Trabajo, la Comisión se propuso realizar una importante labor de mediación a lo largo del año 1995, convocando a tal fin a las partes a negociar convenios colectivos o acuerdos sobre materias concretas que eliminen los defectos de cobertura de las Ordenanzas cuya vigencia había sido prorrogada. En el Pleno celebrado el día 9 de febrero se acordó constituir una Subcomisión que se encargue de tal tema, debiendo ella misma decidir su calendario de trabajo y procedimiento de actuación.

A lo largo del año, la Subcomisión Delegada del Pleno celebró varias reuniones (10 de marzo, 26 de junio, 24 de julio, 20 de septiembre y 6 de noviembre) y fue informando del estado de sus trabajos al Pleno de la Comisión. En la reunión del Pleno celebrada el 6 de abril se decidió coordinar el trabajo de dicha Subcomisión con el que venía realizando el Comité de seguimiento del Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo (AIOR), firmado por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, que pretendía realizar una clasificación de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo cuya vigencia había sido prorrogada, para su tipificación en el grupo correspondiente de los incluidos en dicho Acuerdo, según su situación y el grado de cobertura por la negociación colectiva.

Asimismo, en dicho Pleno se sugirió la conveniencia de proponer a la Administración una reflexión sobre la posibilidad de introducir modificaciones en el mecanismo de la extensión de convenios colectivos, que faciliten la solución a las dificultades para la sustitución de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo en lo correspondiente a sectores en los que existen problemas de interlocución y de legitimidad para negociar, o en los que no se posee la legitimidad necesaria para otorgar validez a lo negociado.

A lo largo de 1995 la labor de mediación realizada por la Comisión supuso que de las 70 Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo cuya vigencia había sido prorrogada (61 de forma total y 9 de forma parcial), 54 Ordenanzas fueron encomendadas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos por el Comité de seguimiento del AIOR. La Subcomisión Delegada del Pleno convocó a 33 sectores correspondientes a dichas Ordenanzas, celebrándose 41 reuniones de

mediación durante el período octubre-diciembre de 1995, para buscar soluciones negociadas que permitieran, desde el ejercicio pleno de la autonomía colectiva, evitar los vacíos de regulación que la derogación de las Ordenanzas Laborales pudiera producir. No habiendo sido posible impulsar la negociación en el resto, ya que se corresponden a sectores en los que no existen partes legitimadas para negociar a nivel nacional.

Previamente, la Subcomisión había establecido que los vacíos de cobertura se producían, en primer lugar, por la inexistencia de convenio colectivo, o, en el caso de que éste exista, cuando no regulase alguna de estas cuatro materias: 1.º) estructura profesional; 2.º) promoción de los trabajadores, en su doble vertiente de promoción profesional y económica; 3.º) estructura salarial, y 4.º) régimen de faltas y sanciones.

Los sectores convocados a las reuniones de mediación, que se correspondían con los ámbitos de aplicación de Ordenanzas, y las fechas de dichas reuniones, fueron los siguientes:

Agencias Distribuidoras de Butano.....	10 octubre y 17 noviembre
Minas de Carbón	10 octubre
Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos	10 octubre y 13 noviembre
Pesca en Buques Bacaladeros	16 octubre
Pesca Marítima en Buques Congeladores	16 octubre y 13 noviembre
Bebidas refrescantes.....	17 octubre y 20 noviembre
Balnearios.....	17 octubre
Industria del Azúcar	17 octubre
Panaderías	23 octubre
Vinícolas.....	23 octubre y 14 noviembre
Aceites y sus derivados.....	24 octubre y 14 noviembre
Alimentación	24 octubre
Cervezas	24 octubre

Transporte por Carretera:

Taxis	6 noviembre
Autopistas.....	6 noviembre
Alquiler de coches.....	6 noviembre
Garajes	6 noviembre
Trabajos Aéreos.....	7 noviembre
Publicidad.....	7 y 27 noviembre
Industria Salinera	7 noviembre
Agrios.....	7 y 20 noviembre
Balnearios.....	13 noviembre
(Envasadores de Agua Mineral)	
Agentes de Cambio y Bolsa.....	14 noviembre
(Corredores de Comercio)	
Estaciones de Servicio	14 noviembre
Marina Mercante	20 noviembre
Metalografía	27 noviembre
Textil	27 noviembre
Agua	27 noviembre
Plátanos y demás frutas de Canarias.....	27 noviembre
Seguros y Capitalización.....	4 diciembre
(Corredores de Seguros)	
Limpieza de Edificios y Locales.....	4 diciembre
Teatro, Circo, Variedades y Folklore	4 diciembre
(Salas de Fiesta, Bailes y Discotecas)	
Prensa	4 diciembre

Finalmente, el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su reunión celebrada el 28 de diciembre, sobre la base del Informe elaborado por el Comité de seguimiento del AIOR, y tras un largo debate, *acordó clasificar las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo*, cuya vigencia había sido prorrogada hasta el 31 de diciembre de 1995 por la Orden Ministerial de 28-12-94 («B.O.E.» de 29-12-94), de la forma siguiente:

Grupo 1.º: Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo cuyo proceso de sustitución se ha de entender cerrado o prorrogado:

A) Por considerar la Comisión de Seguimiento del AIOR que no plantean problemas de vacíos de regulación

- 25. Industria de la Cinematografía (Distribución y Producción)
- 27. Compañía de Coches Cama y Grandes Expresos Europeos
- 31. Empresas de Contratas Ferroviarias
- 39. Empresa Nacional Bazán
- 40. Ferrocarriles de uso público no integrados en RENFE
- 55. Fundación Generalísimo Franco
- 74. Metropolitano de Madrid
- 87. Pesca Marítima
- 93. Piel (Curtido y Calzado)
- 97. Practicantes y Matronas de asistencia médico-farmacéutica
- 107. Industrias de la Resina

B) Por haber alcanzado las partes acuerdo sustitutorio

- 9. Industria Azucarera
- 19. Agencias Distribuidoras de Butano
- 26. Comercio
- 30. Construcción (Sector Vidrio y Cerámica)
- 47. Estaciones de Servicio
- 68. Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras
- 79. Oficinas y Despachos (Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos)
- 114. Industria Textil

C) Por haber alcanzado las partes acuerdo de prórroga

- 4. Manipulado y Envasado de Agrios (hasta 30 junio 1996)
- 5. Industrias de Captación y Distribución de Agua (hasta 30 junio 1996)

11. Banca Privada (hasta 31 enero 1996)
22. Trabajo en el Campo (hasta 30 junio 1996)
30. Construcción (Sectores Cementero —30 junio 1996— y Derivados del Cemento —hasta 30 junio 1996—)
32. Cooperativas de Crédito (hasta 29 febrero 1996)
33. Industrias del Corcho (hasta 29 febrero 1996)
37. Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos (Amarra-
dores) (hasta 21 mayo 1996)
69. Industrias de la Madera (hasta 29 febrero 1996)
73. Metropolitano de Barcelona (hasta 31 diciembre 1996)
79. Oficinas y Despachos (Gestorías Administrativas) (has-
ta la aprobación de un nuevo convenio colectivo del sec-
tor)
108. Industria Salinera (indefinida hasta negociar)
109. Seguros y Capitalización (Entidades Aseguradoras y
Mutuas) (hasta concluir la negociación dentro del pri-
mer trimestre de 1996)
117. Transporte por Carretera (Taxis) (hasta 31 marzo 1996)
117. Transporte por Carretera (Mercancías) (hasta 31 enero
1996)

D) Por no existir partes legitimadas para negociar

3. Agentes de Cambio y Bolsa (Corredores de Comercio)
38. Empleados de Fincas Urbanas
44. Espectáculos Públicos y Deportes (Deportes)
46. Establecimientos Sanitarios de Hospitalización
57. Industrias de Producción, Transporte y Distribución de
Gas (excepto Gas natural)
79. Oficinas y Despachos (excepto Gestorías Administrati-
vas y Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios
Técnicos)
86. Industria de Pesca de Cerco y otras Artes
96. Pompas Fúnebres
100. Prótesis Dental
102. Empresas de Radiocomunicación
115. Industrias de Tintorería y Limpieza
120. Teléfonos (Empresas de Contratas y Locutorios Telefó-
nicos)

E) *Por no haber alcanzado las partes acuerdo y, en atención a ello, haber decidido el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, por mayoría de sus miembros, sustanciar los vacíos de cobertura mediante arbitraje*

6. Industrias de la Alimentación
10. Balnearios (Envasadores de Agua Mineral)
24. Industria Cervecera
75. Minas de Carbón
95. Plátanos y demás Frutas de Canarias
116. Trabajos Aéreos
119. Industrias Vinícolas

Grupo 2.º: Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo cuyo proceso de sustitución negociada no está cerrado

1. Aceites y sus Derivados
3. Agentes de Cambio y Bolsa (excepto Corredores de Comercio)
10. Balnearios (Balnearios)
17. Bebidas Refrescantes
25. Industria de la Cinematografía
30. Construcción (Sectores Pizarra y Azulejos)
37. Embarcaciones Tráfico Interior de Puertos (Remolcadores y Prácticos)
43. Corridas de Toros y Novillos
44. Espectáculos Públicos y Deportes (Espectáculos Públicos)
53. Fotográficas
54. Frutos Secos
60. Hostelería
67. Limpieza de Edificios y Locales
70. Marina Mercante
72. Industria Metalográfica
82. Industria de la Panadería

- 84. Peluquerías de Señoras y Caballeros
- 85. Pesca Marítima de Arrastre
- 88. Pesca en Buques Arrastreros al Fresco
- 89. Pesca Marítima en Buques Bacaladeros
- 90. Pesca Marítima en Buques Congeladores
- 93. Piel (Marroquinería de Cataluña, Recolección Piel, Peletería, Guantes, Ante, Napa y Doble Faz)
- 94. Industria Pimentonera
- 98. Prensa
- 99. Profesionales de la Música
- 101. Empresas de Publicidad
- 103. Radiodifusión
- 109. Seguros y Capitalización (Agentes y Corredores de Seguros)
- 113. Profesionales de Teatro, Circo, Variedades y Folklore
- 117. Transporte por Carretera (Alquiler de Coches)
- 117. Transporte por Carretera (Autopistas)
- 117. Transporte por Carretera (Garajes y Aparcamientos)
- 117. Transporte por Carretera (Viajeros)

Asimismo, el Pleno de la Comisión acordó, por mayoría de sus miembros, que la solución a los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de una serie de Ordenanzas fuese sustanciada mediante arbitraje. La relación de estas Ordenanzas es la siguiente:

- Industria de la Alimentación
- Balnearios (Envasadores de Agua Mineral)
- Industria Cervecera
- Minas de Carbón
- Plátanos y demás Frutas de Canarias
- Trabajos Aéreos
- Industrias Vinícolas

Igualmente, el Pleno de la Comisión acordó, por mayoría de sus miembros, que los referidos arbitrajes se sometan a las reglas siguientes:

- 1.º Designar como árbitro a D. Fernando Valdés Dal-Ré, Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- 2.º Establecer que el arbitraje recaiga sobre las siguientes materias:
 - 1) Estructura profesional
 - 2) Estructura salarial
 - 3) Promoción profesional y económica
 - 4) Poder disciplinario
- 3.º Comunicar a las partes sociales afectadas estos acuerdos, dándoles un plazo de 10 días hábiles a fin de que puedan designar por mutuo acuerdo otro u otros árbitros, así como reducir o ampliar las materias objeto de arbitraje.
- 4.º Transcurrido dicho plazo, el árbitro u árbitros designados dispondrán de 30 días naturales para dictar el laudo.

Asimismo, el Pleno acordó elevar estos Acuerdos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos oportunos.

Finalmente, y a propuesta del Presidente, el Pleno de la Comisión señaló la conveniencia de que, para mayor seguridad jurídica, los sectores que han alcanzado acuerdo de prórroga de sus respectivas Ordenanzas sometan dichos Acuerdos a los trámites previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de Registro, Depósito y Publicación del mismo.

5.6. *Informe sobre la Negociación Colectiva en 1994*

Continuando con los estudios realizados por la Secretaría de la Comisión, por séptimo año consecutivo, se presentó en el Pleno celebrado el 23 de noviembre de 1995 el *Informe sobre la Negociación Colectiva en 1994*, elaborado con los datos estadísticos facilitados por la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicho informe fue aprobado en el Pleno celebrado el 18 de diciembre de 1995.

Para la realización del Informe sobre la Negociación Colectiva de 1994 se han tomado como referencia los convenios colectivos con inicio de sus efectos económicos durante el año 1994 y que han sido registrados hasta el día 31 de mayo de 1995; con ello se sigue el criterio adoptado en diciembre de 1993, por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de utilizar la misma fecha de cierre de registro de convenios que la Dirección General de Informática y Estadística emplea en las estadísticas provisionales sobre negociación colectiva, que se publican en el Anuario de Estadísticas Laborales y en la publicación monográfica sobre Convenios Colectivos.

El informe ofrece datos definitivos sobre los resultados de la negociación colectiva para años anteriores. La utilización de este criterio, comparar datos históricos definitivos con datos provisionales, cerrados a 31 de mayo de 1995, para 1994, se ha considerado que era metodológicamente lo más adecuado. No obstante, debe ser tenido presente al analizar y valorar los datos y comentarios vertidos en el informe.

El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1994, en el que se ha procurado respetar, siempre que ha sido posible, la estructura de los informes anteriores, está dividido en dos grandes apartados. En el primer apartado se estudian los datos globales de la negociación colectiva referidos al número de convenios, empresas y trabajadores afectados, y se analiza la distribución de los Convenios por Provincias y Comunidades Autónomas, así como su distribución por sectores productivos, actividades económicas y ramas de actividades, abordando también la cobertura y estructura de la negociación colectiva. El segundo apartado del informe alude al contenido de los con-

venios, analizando, fundamentalmente, las variables salarial y de jornada pactada, examinando su evolución conforme a criterios funcionales, sectoriales y geográficos.

Asimismo, se hace referencia en la segunda parte del informe a otro tipo de cláusulas especiales que con frecuencia aparecen en el contenido de los Convenios, tales como las cláusulas sobre productividad, reducción del absentismo y regulación de derechos sindicales, estudiando asimismo la composición de las mesas negociadoras de los Convenios, tanto a nivel general como a nivel particular, al distinguir, en este caso, la participación en la negociación de los Convenios de empresa de la participación en la negociación de los Convenios de ámbito superior a los de empresa. Finalmente, se estudian cláusulas especiales, denominación bajo la que se estudian cláusulas sobre empleo, horas extraordinarias, jubilación, complemento de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical y otros temas objeto de negociación.

Se debe tener en cuenta que el informe se basa en datos registrados por la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, obtenidos en las Hojas Estadísticas de los Convenios. El informe figurará como Anexo en la publicación de las VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, «Estructura de la Negociación Colectiva».

5.7. *Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*

En el mes de junio de 1995 apareció el libro que recogía el contenido de las *VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, celebradas el día 9 de junio de 1994, que, bajo el título «REFORMA LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA», incluye las Ponencias presentadas en las mencionadas Jornadas.

Las Ponencias publicadas son:

- «*La Reforma del marco institucional*». Ponente: *D. Jaime Montalvo Correa*. Catedrático de Derecho del Trabajo.

- «*Nuevas Relaciones Ley-Convenio Colectivo*». Ponente: *D. Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez*. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla.
- «*Una nueva ordenación de poderes en las relaciones laborales*». Ponente: *D. Ricardo Escudero Rodríguez*. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Málaga.
- «*Cláusulas de descuelgue*». Ponente: *D. José Antonio Baylos Grau*. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Asimismo, el libro incluye una *Comunicación*, presentada por la *Margarita Apilluelo Martín* bajo el título «*Una nueva ordenación de los poderes de las relaciones laborales*».

Además de las mencionadas Ponencias y Comunicaciones, la publicación incluye:

- Una «*Presentación*» a cargo del *Profesor D. Fernando Valdés Dal-Ré* y las «*Palabras de apertura*» de las Jornadas por *D. Marcos Peña Pinto*, Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales.

Finalmente, y como Apéndices, el libro correspondiente a las VII Jornadas incluye:

- El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1993.
- La Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos correspondiente al año 1993.

Durante 1995, la Comisión se encargó de preparar la organización de las *VIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, celebradas con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y planteadas como una ocasión de encuentro y de debate para reflexionar sobre la situación de la estructura de la negociación colectiva en España tras la última reforma laboral aprobada por el Gobierno de la Nación.

Las VIII Jornadas se celebraron el 8 de junio de 1995 y contaron con los Ponentes siguientes:

- *D. Ignacio García-Perrote Escartín*, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Cantabria.
- *D. Ignacio Albiol Montesinos*, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
- *D. Jesús Cruz Villalón*, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Cádiz.
- *D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo*, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.

En las VIII Jornadas se abordaron en gran profundidad por los ponentes cuatro cuestiones de gran interés, que pueden enmarcarse dentro del tema «*Estructura de la Negociación Colectiva*».

Las Ponencias presentadas fueron: «*La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores*», por *D. Ignacio García-Perrote Escartín*; «*Los acuerdos de empresa*», por *D. Ignacio Albiol Montesinos*; «*Derogación de las Ordenanzas Laborales y Negociación Colectiva*», por *D. Jesús Cruz Villalón*, y, finalmente, «*Empresas de trabajo temporal y Negociación Colectiva*», por *D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo*, presentando CC.OO. una Comunicación a esta última ponencia.

Las VIII fueron inauguradas por *D. José Antonio Griñán Martínez*, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y sus resultados altamente valorados por los miembros de la Comisión, que en la reunión del Pleno del día 18 de julio de 1995 acordó constase en Acta el agradecimiento a los Ponentes por el trabajo realizado. Los resultados de las Jornadas se incluirán en una publicación, en la que figurarán además, como Anexos, el Informe sobre la Negociación Colectiva en 1994 y la Memoria de Actividades correspondientes a 1994, informes elaborados por el Secretario de la Comisión. Esta publicación se pretende rea-

lizar dentro de la colección Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de forma que esté disponible en los primeros meses de 1996, para que pueda entregarse a los asistentes a las «IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva» a celebrar en dicho año.

V. CUESTIONES PENDIENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 1995

Celebrado el último Pleno del año el 28 de diciembre, quedaron pendientes los dos expedientes de extensión que a continuación se relacionan, ya que en ambos casos se había solicitado, por el Secretario de la Comisión, información complementaria para completar los expedientes:

Expediente n.º 433

Extensión del Convenio Colectivo del Sector Clínicas Privadas y Centros de Hospitalización de Las Palmas de Gran Canaria (año 1993) a la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Expediente n.º 498

Extensión del Convenio Colectivo del Sector Residencias Privadas de la Tercera Edad de la Comunidad de Madrid («B.O.C.M.» de 13-3-95) al mismo sector de la provincia de Ciudad Real.

VI. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISION

Relación de personal adscrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y situación administrativa del mismo.

1. **Secretario de la Comisión:**
Jesús Barroso Barrero, funcionario del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.
Puesto de trabajo ocupado: Inspector de Servicios, Inspección General de Servicios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. **Jefe de los Servicios Técnicos:**
Luis García García, funcionario del Cuerpo de Letrados del AISS.
Puesto de trabajo ocupado: Jefe de Servicio, Subdirección General de Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo de la Dirección General de Trabajo.
3. *Rosa Guilabert Pérez*, funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo.
Puesto de trabajo ocupado: Jefe de Negociado, de la Subdirección de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo.
4. *Susana Gallego Pérez*, funcionaria interina.
Puesto de trabajo ocupado: Auxiliar Administrativo.
5. *Emiliano García Moreno*, personal laboral.
Subalterno prestando también servicio a la Oficina de la OIT.

VII. ANEXO

1. Como información complementaria a la Memoria de Actividades 1995 se incluye información relativa al período 1986-1995 del número de *Expedientes de Extensión agrupados por Actividades Económicas*, con el objetivo de poner de manifiesto dónde se centran las dificultades de negociación de los convenios.

Expedientes de extensión
(Período 1986-1995)

<i>Actividades económicas</i>	<i>Número de extensiones</i>
Administración Pública.....	1
Agricultura	6
Alimentación.....	9
Comercio.....	7
Construcción	1
Deportes	4
Limpieza	5
Madera	2
Metal	1
Oficinas y Despachos.....	36
Peluquerías.....	2
Pesca	1
Piel	3
Sanidad.....	7
Otros servicios (1).....	2
Transportes.....	5
TOTAL	92

(1) Se trata de Empleados de Fincas Urbanas.

2. Finalmente, y con el objetivo de mostrar las diferencias de negociación colectiva a escala provincial, se adjunta resumen esquemático en el que aparecen las *Provincias a las que corresponden Convenios cuya Extensión se propuso* y las *Provincias para las que se solicitó la extensión*, ordenadas según la actividad económica e indicando en cada caso el año en que fue dictaminado por la Comisión, señalando con un asterisco (*) la circunstancia de haber sido favorable.

Provincias afectadas por extensión de convenios
(Años 1986-1995)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>	<i>Año del dictamen</i>
AGRICULTURA	CIUDAD REAL	CUENCA	1986 (*)
	VALENCIA	VALENCIA	1989
	(RECOLECCION DE CITRICOS A RECOLECCION HORTOFRUTICOLA Y VITICOLA)		
	LA RIOJA	LA RIOJA	1992 (*)
	(REGADIOS DE CALAHORRA A SECTOR CONDUCCION AGUA)		
	LA RIOJA	LA RIOJA	1993 (*)
(REGADIOS DE CALAHORRA A SECTOR CONDUCCION AGUA)			
ALIMENTACION	LA RIOJA	LA RIOJA	1995 (*)
	(REGADIOS DE CALAHORRA AL SECTOR CONDUCCION AGUA)		
	INTERPROV.	ALICANTE	1990 (*)
	(PASTAS ALIMENTICIAS AL SECTOR DE FABRICACION DE OBLEAS Y BARQUILLOS)		
	BURGOS	CANTABRIA	1990 (*)
	(REPOSTERIA INDUSTRIAL, OBRADORES Y DESPACHOS DE CONFITERIA, PASTELERIA, REPOSTERIA Y BOLLERIA AL SECTOR DE OBRADORES DE CONFITERIA Y PASTELERIA)		
	MADRID	AVILA	1989 (*)
	(CHOCOLATES, DERIVADOS DEL CACAO, BOMBONES, ETC.)		
	MADRID	AVILA	1989 (*)
	(MASAS Y PATATAS FRITAS)		
	MADRID	AVILA	1989 (*)
(TORREFACTORES DE CAFE Y FABRICANTES DE SUCEDANEOS)			
VALENCIA	VALENCIA	1989 (*)	
(MANIPULADO Y ENVASADO DE CITRICOS A MANIPULADO Y ENVASADO DE PRODUCTOS HORTOFRUTICOLAS Y VITICOLAS)			
MADRID	HUELVA	1993 (*)	
(CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, REPOSTERIA Y PLATOS COCINADOS)			
ASTURIAS	BALEARES	1994 (*)	
(INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS)			
MURCIA	ALBACETE	1994 (*)	
(FABRICACION DE CHICLES, CARAMELOS, CHOCOLATE Y GOLOSINAS EN GENERAL)			

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)
(Años 1986-1995)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>	<i>Año del dictamen</i>
COMERCIO.....	BURGOS	BURGOS	1990
	(COMERCIO MIXTO AL SECTOR DE COMERCIO DE GANADERIA)		
	CUENCA	SEGOVIA	1988 (*)
	(DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO)		
	HUELVA (Cap.)	HUELVA (Prov.)	1988 (*)
	(COMERCIO TEXTIL)		
	ORENSE	ORENSE	1986
	(COMERCIO DEL METAL A TODOS LOS SECTORES DEL COMERCIO SIN CONVENIO)		
	ORENSE	ORENSE	1988 (*)
	(COMERCIO DEL METAL A TODOS LOS SECTORES DEL COMERCIO SIN CONVENIO)		
CONSTRUCCION.....	CANTABRIA	CANTABRIA	1993 (*)
	(ALMACENISTAS DE COLONIALES A COMERCIO AL MAYOR, EXPORTADORES Y ASENTADORES DE PESCADOS Y MARISCOS)		
	S. C. TENERIFE	S. C. TENERIFE	1995
	(COMERCIO TEXTIL A COMERCIO DE BAZARES)		
	SEGOVIA	AVILA	1986 (*)
(DERIVADOS DEL CEMENTO)			
DEPORTES	VIZCAYA	PONTEVEDRA	1989 (*)
	ASTURIAS	CIUDAD REAL	1992 (*)
	VIZCAYA	PONTEVEDRA	1992 (*)
	(LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS A SOCIEDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS)		
	MADRID	MURCIA	1995
	(PISCINAS E INSTALACIONES ACUATICAS)		
LIMPIEZA	CIUDAD REAL	CUENCA	1990 (*)
	(EDIFICIOS Y LOCALES)		
	MURCIA	HUELVA	1993
	(RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA)		
	MURCIA	MURCIA	1995
	(LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES A LIMPIEZA DE EMPRESAS DE RESIDENCIA DE ANCIANOS)		
TOLEDO	CIUDAD REAL	1995	
(TINTORERIAS Y LAVANDERIAS)			

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)
(Años 1986-1995)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>	<i>Año del dictamen</i>
MADERA	ALICANTE	MURCIA	1990
	(INDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO)		
	PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	1992 (*)
	(CARPINTERIA Y EBANISTERIA A BROCHAS Y ALMACENES DE MADERA)		
OFICINAS Y	ALICANTE	VALENCIA	1990 (*)
DESPACHOS	(AÑO 1989)		
	ALICANTE	VALENCIA	1991 (*)
	(AÑO 1990)		
	ASTURIAS	LEON	1989
	BARCELONA	CATALUÑA	1986
	BURGOS	LA RIOJA	1987 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1989 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1990 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1991 (*)
	BURGOS	LEON	1990 (*)
	BURGOS	TOLEDO	1988 (*)
	BURGOS	VALLADOLID	1986 (*)
	GRANADA	CIUDAD REAL	1990 (*)
	GRANADA	CIUDAD REAL	1991 (*)
	GRANADA	HUELVA	1988 (*)
	GRANADA	HUELVA	1989 (*)
	GRANADA	HUELVA	1991 (*)
	GRANADA	SEVILLA	1986 (*)
	GUIPUZCOA	LA RIOJA	1986
	MALAGA	SEVILLA	1988 (*)
	MALAGA	SEVILLA	1990 (*)
	MALAGA	SEVILLA	1991 (*)
	PONTEVEDRA	LA CORUÑA	1986 (*)
	PONTEVEDRA	LUGO	1990 (*)

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)
(Años 1986-1995)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>	<i>Año del dictamen</i>
	PONTEVEDRA	LUGO	1991 (*)
	VALLADOLID	ZAMORA	1989 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1992 (*)
	BURGOS	CANTABRIA	1992 (*)
	BURGOS	LEON	1992 (*)
	GRANADA	CIUDAD REAL	1993 (*)
	GRANADA	HUELVA	1993 (*)
	ALMERIA	SEVILLA	1993(*)
	BURGOS	LEON	1993 (*)
	ALMERIA	SEVILLA	1994 (*)
	ASTURIAS	BALEARES	1994 (*)
	BURGOS	CANTABRIA	1994 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1994 (*)
PELUQUERIA.....	VIZCAYA	GUIPUZCOA	1986
	NAVARRA	PONTEVEDRA	1994 (*)
PESCA	CADIZ (Sanlúcar)	ALICANTE	1989
	(PESCA DE BAJURA Y ARRASTRE)		
PIEL	CATALUÑA	VALENCIA	1991 (*)
	(ANTE, NAPA Y DOBLE FAZ, TRAMITADO POR LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO)		
	CATALUÑA	VALENCIA	1991
	(ANTE, NAPA Y DOBLE FAZ, TRAMITADO POR LA GENERALIDAD VALENCIANA)		
	INTERPROV.	SALAMANCA	1991
	(MARROQUINERIA, CUERO REPUJADO Y SIMILARES)		
SANIDAD.....	MADRID	CIUDAD REAL	1987 (*)
	VALENCIA	ALICANTE	1989
	(SANIDAD PRIVADA A CONSULTAS Y ASISTENCIA MEDICA)		
	VIZCAYA	VIZCAYA	1992
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS A RESTO PROVINCIA)		

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)
(Años 1986-1995)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extensión</i>	<i>Año del dictamen</i>
	MADRID	CIUDAD REAL	1992 (*)
	CANTABRIA	CANTABRIA	1992 (*)
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS A LABORATORIOS ANALISIS CLINICOS)		
	BURGOS	SALAMANCA	1993
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA)		
OTROS SERVICIOS.....		LA CORUÑA	1989
	(EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS)		
	BARCELONA	LA CORUÑA	1994 (*)
	(EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS)		
TRANSPORTES.....	ASTURIAS	LAS PALMAS	1986
	(POR CARRETERA)		
	ASTURIAS	SEVILLA	1989 (*)
	(AUTOTAXIS Y AUTOTURISMOS)		
	CIUDAD REAL	CUENCA	1987 (*)
	(POR CARRETERA)		
	MADRID	MADRID	1987
	(ALQUILER DE VEHICULOS CON O SIN CONDUCTOR A ASALARIADOS DEL TAXI)		
	ORENSE	ORENSE	1987
	(DE VIAJEROS A TODO EL SECTOR DEL TRANSPORTE)		

Nota: No se han incluido en la relación, por no tratarse de solicitudes de extensión entre Sectores, los siguientes: Convenio del Personal Laboral del INSERSO de Valencia, a todo el personal transferido a dicha Comunidad (Administración, 1986); Convenio de la Empresa Construcciones y Contratas, a los trabajadores de limpieza del Municipio de Echevarri (Limpieza, 1986); Convenio del Grupo de Optica de Madrid, a la Empresa Tecnoftálmica, S. A. (Metal, 1986); Convenio del Santo Hospital Civil de Bilbao, a todo el sector de Hospitalización y Asistencia Sanitaria (Sanidad, 1986); Convenio de la Comunidad de Regantes Roquetas de Mar a Sociedad Agraria de Transformación, de Artas (Almería) (Agricultura, 1992).

LA APLICACIÓN DE LA
REFORMA DEL ESTATUTO
DE LOS TRABAJADORES
EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

IX Jornadas de Estudios
sobre la Negociación Colectiva

La presente obra recoge las Ponencias y Comunicaciones debatidas en las IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en Madrid, en junio de 1996.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES