

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

VIII Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

NIPO: 201-07-347-X

INFORMES Y ESTUDIOS



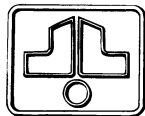
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS
SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Centro de Publicaciones

RET. 96-1.837

Estructura de la Negociación Colectiva



COLECCION INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 15

Edita y distribuye:

Centro de Publicaciones
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

NIPO: 201-96-012-6

ISBN: 84-7434-915-X

Depósito legal: M-16190-1996

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

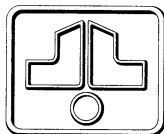
Estructura de la Negociación Colectiva

VIII Jornadas de Estudio
sobre la Negociación
Colectiva

Madrid, 8 de junio de 1995

Edición preparada por

COMISION CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

INDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACION	
<i>Fernando Valdés Dal-Ré</i>	9
APERTURA DE LAS JORNADAS	
<i>José Antonio Griñán Martínez</i>	15
LA REFORMA DEL ARTICULO 84 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
<i>Ignacio García-Perrote Escartín</i>	23
LOS ACUERDOS DE EMPRESA	
<i>Ignacio Albiol Montesinos</i>	57
DEROGACION DE LAS ORDENANZAS LABORALES Y NEGOCIACION COLECTIVA	
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	97
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y NEGOCIACION COLECTIVA	
<i>Miguel Rodríguez-Piñero Royo</i>	139
Comunicación a la Ponencia EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y NEGOCIACION COLECTIVA CC.OO.	197
Apéndices	
INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1994.....	213
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISION CON- SULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 1994.....	271

PRESENTACION

FERNANDO VALDES DAL-RE
Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

Entre los cometidos asignados por sus normas reguladoras, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tiene encomendada la tarea de fomentar y estimular actividades de debate y estudio sobre la negociación colectiva. En desarrollo de esta función, la Comisión Consultiva viene organizando anualmente, desde 1986, unas Jornadas que, concebidas como un foro abierto y plural de discusión, pretenden contribuir a la creación de un cuerpo de doctrina, igualmente abierto y plural, sobre una de las instituciones que mejor encarnan y vertebran el carácter democrático con un sistema de relaciones laborales. En junio de 1995, la Comisión Consultiva celebró sus VIII Jornadas, a las que, como ya viene siendo habitual, sucede ahora la monografía que recoge las ponencias y comunicaciones que en su día fueron ahí presentadas. Pero esta publicación también es ocasión para, de un lado, dar a conocer la «Memoria de Actividades» de la propia Comisión y, de otro, divulgar su informe anual sobre «Negociación Colectiva», preparado por su Secretario General, Jesús Barroso, y aprobado por el Pleno.

La rúbrica general bajo la que se presentaron aquellas Jornadas —y bajo la que ahora se presenta esta obra— fue «La estructura de la negociación colectiva». En la medida en que la estructura contractual constituye el centro de distribución de los poderes contractuales, el lugar en la que los sujetos dotados de capacidad negocial proceden a transformar o a actualizar vez por vez la abstracta legitimación que les ha sido atribuida en concreta facultad jurídica reguladora de las relaciones laborales, individuales o colectivas, la reflexión sobre este elemento conformador de la actividad contractual colectiva resulta siempre oportuna; máxime si dicha reflexión viene promovida o alentada por el Organismo al que se ha confiado colaborar en la puesta a punto, en nuestro sistema negocial, de aquella ma-

lla de unidades contractuales más acorde a los intereses de las partes sociales.

Pero tras la promulgación de la Ley 11/1994, la estructura contractual ofrece nuevos y más inmediatos frentes de debate como consecuencia, primeramente, de la envergadura de las modificaciones introducidas en el marco legal de la estructura de la negociación colectiva. No parece atrevido afirmar que la denominada reforma del mercado de trabajo ha enmendado la totalidad de los principios de ordenación jurídica del tejido contractual. Y en segundo lugar y sobre todo, por la centralidad que, en el contexto de la propia reforma legislativa, han adquirido las reglas reguladoras de la estructura negocial, erigidas en encrucijada en la que se dan cita y convergen las finalidades últimas perseguidas por el cambio normativo y que se concretan en una profunda reorientación del entero sistema de relaciones laborales. En otras palabras, la estructura contractual se ha convertido en el verdadero banco de prueba de las políticas de derecho a cuyo servicio se ha renovado el marco legal de la negociación colectiva.

Esta obra —y las Jornadas de las que es tributaria— intenta dar una primera respuesta a algunos de los temas más relevantes de la nueva regulación jurídica de la estructura contractual aprestada por la Ley 11/1994 y ya incorporada al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Desde luego, la obra no pretende agotar la variada y compleja problemática de esa regulación. Tampoco los ensayos que la monografía recoge tienen el propósito de cerrar los campos de análisis. Pero los estudios que en el futuro se emprendan sobre estructura contractual, difícilmente podrán prescindir de los razonados y razonables criterios, interpretaciones y valoraciones que esta obra contiene, con la que se enriquece el ya excelente y plural fondo bibliográfico sobre relaciones laborales colectivas aparecido en el curso de los últimos años.

La edición de este libro se debe a muchos esfuerzos y, por consiguiente, pide muchos agradecimientos. En primer lugar, al Ministro de Trabajo y de la Seguridad Social, José Antonio Griñán, que inauguró las Jornadas con una intervención oral con la que, ahora, se abre este volumen. En segundo término, a los ponentes, que aceptaron el encargo y la responsabilidad de desarrollar los temas que les fueron propuestos, y a los comu-

nicantes, que supieron animar el debate. Por último, a todo el personal de la Comisión Consultiva que, con su trabajo y dedicación, dirigió la organización de las VIII Jornadas y aseguró la publicación de este libro.

Con él, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos vuelve a reiterar su decidida voluntad de seguir patrocinando todas aquellas actividades que, como la presente, contribuyen a afirmar la negociación colectiva como el mejor procedimiento de gobierno de un sistema de relaciones laborales anclado en los valores de libertad, democracia, pluralismo e igualdad; de un sistema, en suma, que persiga el progreso y bienestar sociales de una sociedad en la que no tengan cabida las exclusiones, marginaciones y discriminaciones.

APERTURA DE LAS JORNADAS

JOSE ANTONIO GRIÑAN MARTINEZ

Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Quiero agradecer, en primer lugar, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y en especial a su Presidente Fernando Valdés, la invitación que me ha dirigido para abrir estas Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva que llegan hoy a su octava edición.

Desde su creación en 1983, la Comisión Consultiva se ha consolidado como una institución fundamental en el seguimiento y la ordenación del modelo español de negociación colectiva, actuando en todo momento con la autonomía y la independencia que le reconocen sus normas fundacionales y que avala su práctica diaria.

En el ejercicio de sus competencias, la Comisión promueve una vez más la celebración de estas Jornadas, que constituyen un foro privilegiado para analizar y debatir, de manera profunda y desapasionada, algunos aspectos de la reciente reforma del marco institucional del mercado de trabajo.

Me dirijo hoy a un auditorio de profesionales, conocedores de la realidad del mundo laboral y que se aproximan a ella desde los más variados campos: las responsabilidades públicas, la representación patronal y sindical y, de manera muy especial, el mundo académico y universitario, que tendrá a su cargo en estas Jornadas la presentación de las ponencias que servirán para enmarcar el debate.

El prestigio de los intervinientes y la pertinencia de los temas seleccionados en las cuatro ponencias que hoy se tratarán, hacen augurar un desarrollo interesante y fructífero de estas Jornadas.

Es innecesario detallar los contenidos de la reforma, y menos aún en los aspectos concretos que hoy van a tratarse, por-

que el tiempo transcurrido desde la promulgación de los textos legislativos ha permitido que su conocimiento esté ya extendido. Su análisis crítico es algo que corresponde realizar a quienes, desde ópticas muy diferentes, están siguiendo su desarrollo y su aplicación, y sus aportaciones no pueden ser sino enriquecedoras.

Me van a permitir ustedes, en cualquier caso, que formule algunas breves reflexiones sobre la situación de partida, los objetivos fundamentales que pretendíamos alcanzar y las enseñanzas que podemos extraer de la aplicación de la reforma.

Creo que ha sido generalmente unánime la valoración crítica que, desde múltiples puntos de vista, ha merecido la negociación colectiva en España.

Una negociación rígida en su estructura y centrada de manera casi exclusiva en el establecimiento de las rentas salariales.

Una negociación, por otra parte, particularmente pobre a la hora de abordar contenidos reguladores de la relación laboral, consecuencia de una práctica que focalizaba todo el proceso negociador en las retribuciones y abandonaba a los poderes públicos y exigía de éstos la regulación de todos los aspectos de la relación laboral que no fueran salariales.

Una negociación, en suma, que provocaba una debilidad del modelo a la hora de la autorregulación y que lo hacía particularmente inadecuado en sus condiciones de adaptación a las circunstancias concretas de cada momento.

Cada uno de nosotros tiene, sin duda, un paradigma, un modelo de lo que debe ser un mercado de trabajo y un sistema de relaciones laborales ideales. Esto es algo no sólo legítimo sino normal y deseable.

Partíamos todos, en cualquier caso, de una constatación obvia: los modelos de relaciones industriales y de empleo que habían venido acompañando a una determinada época histórica han envejecido.

Resultaba necesario, en consecuencia, adaptar las relaciones de producción a la nueva composición de las fuerzas productivas. Pero sobre todo era necesario, no sólo reformar, sino encontrar un marco permanente de adaptación.

Por eso, la filosofía última de la reforma, es importante subrayarlo, es poner nuestro derecho del trabajo y nuestro marco de relaciones laborales a disposición de los agentes sociales. Hemos realizado una decidida apuesta por la negociación colectiva, por la autonomía de las partes y por el diálogo entre los protagonistas sociales.

Una apuesta decidida en tres direcciones: hacer más extensa su cobertura, más articulada su estructura y más rico su contenido.

Pensamos que los objetivos últimos de la reforma serán alcanzados en tanto en cuanto los agentes sociales respondan a este desafío y a esta oportunidad. Son, sin duda, los sujetos protagonistas del mercado de trabajo y los que están llamados a adaptarse a sus requerimientos.

La reforma ha ampliado de manera sustancial el catálogo de temas que quedan disponibles para la libre negociación de los actores sociales. Convoca a un esfuerzo de adaptación y flexibilización interna; a la búsqueda de soluciones realistas e imaginativas que permitan adecuar las condiciones de trabajo a las circunstancias diversas y cambiantes de cada sector y de cada empresa; y a la utilización de medidas que permitan contemplar variables distintas del sistemático recurso a la resolución de contratos.

En una tarea de tan largo alcance, es quizás pronto para hacer un balance detallado de los resultados de la reforma en este campo. No parece, en cualquier caso, demasiado atrevido señalar que los primeros datos conocidos nos indican que avanzamos por un camino esperanzador.

Creo que 1994 se recordará como el año en que empezaron a corregirse algunas, bastantes, de las deficiencias estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales.

No quiero atribuir todos estos resultados a las reformas legislativas. No soy de quienes consideran que la realidad social es resultado y consecuencia de las leyes y he repetido hasta la saciedad que el *Boletín Oficial del Estado* no crea empleo.

La misión de la Ley es otra: habilitar un marco legal que facilite la traducción del crecimiento económico en creación de empleo. Un marco, en suma, que permita que todo empleo posible sea un empleo real.

Junto a las reformas legales, hemos invocado la necesidad de un compromiso de empresarios y sindicatos para que la negociación colectiva se centrara fundamentalmente en la recuperación de la productividad y el mantenimiento del empleo.

Al día de hoy, bastantes de los indicadores señalan que avanzamos en la dirección correcta. No sólo se está produciendo una mayor relación entre el crecimiento económico y la recuperación del empleo, sino que los agentes sociales han mostrado, a lo largo del pasado año y de los meses transcurridos de éste, una nueva forma de abordar sus relaciones más presidida por el empleo que por el solo crecimiento de las rentas.

Debe subrayarse que la negociación colectiva es un elemento imprescindible para una política cuyo primer objetivo es poner la recuperación económica al servicio de la creación de empleo.

Hay, pues, que hacer explícitos en la negociación de las rentas y de las condiciones de trabajo los compromisos mutuos de las partes en defensa del empleo. Los datos conocidos por todos de la reciente evolución de las rentas salariales en la negociación colectiva permiten afirmar que ésta ha discurrido básicamente en coherencia con nuestro objetivo.

Lo relevante de este esfuerzo está patente en los recientes resultados de nuestro mercado del empleo.

La mejora de la tendencia de recuperación del empleo que comenzó a hacerse patente en los dos últimos trimestres de 1994, se ha confirmado con toda rotundidad en los meses transcurridos de 1995.

Nunca hasta ahora la EPA correspondiente a un primer trimestre ha estimado el crecimiento de la ocupación en 1.000 empleos diarios.

Los datos que conocemos, mes a mes, nos confirman que hemos entrado en una senda sostenida y vigorosa de creación de empleo.

Otro elemento clave para el empleo es la adaptabilidad. El deseo general tantas veces expresado de hacer desaparecer los restos de la intervención heterónoma del Estado en materias que deben corresponder al ámbito natural de responsabilidad

de los agentes sociales, conduce, como ejemplo más paradigmático, a la derogación de las Ordenanzas Laborales y su sustitución por una regulación emanada de la negociación colectiva.

El Acuerdo Interconfederal sobre esta materia suscrito el pasado 7 de octubre constituyó una prueba más de la asunción por los protagonistas sociales de sus roles naturales y del ejercicio de corresponsabilidad a que les convoca la última reforma de nuestra legislación.

Los resultados del proceso negociador que abrió ese Acuerdo Interconfederal fueron altamente elocuentes sobre el nuevo clima social.

Debo resaltar, porque es de justicia, el importante papel jugado por la Comisión Consultiva Nacional en este proceso, cuya tarea de apoyo técnico, de foro de encuentro y de conciliador de posturas ha sido unánimemente reconocida.

El proceso continúa abierto en estos momentos y hago votos por que la negociación actual permita una solución consensuada en los sectores donde todavía hay vigentes ordenanzas, y se evite la aparición de lagunas de regulación que a nadie interesa.

La reforma laboral, más allá de la efectividad de sus medidas concretas, ha tenido un mérito mayor: ha puesto las bases de una nueva cultura del empleo y del diálogo social.

Y no quiero terminar mi intervención sin volver a destacar el compromiso por el empleo que ha venido presidiendo la negociación colectiva en los últimos tiempos. Un compromiso que, con sindicatos fuertes y bien implantados, puede ser capaz de abordar retos del futuro, no sólo referidos a la conservación y mantenimiento del empleo, sino mucho más ambiciosos, como son los que han de presidir (están ya haciéndolo) los debates de finales de siglo. Y entre estos debates, como referente insoslayable: el reparto del empleo.

Sé que el término «reparto del trabajo» no es afortunado. Su propio glosador lo calificó como catástrofe semántica. Pero a veces las expresiones agresivas y controvertidas son muy útiles para incentivar los debates más importantes.

Les quiero recordar que hace más de sesenta años la jornada de ocho horas era una realidad en casi toda Europa. Hoy seguimos utilizando este módulo, aunque es cierto que el tiempo de trabajo anual se ha reducido, de entonces acá, en torno al 20 ó el 25%. Sin embargo, la productividad de cada trabajador ocupado se ha multiplicado incluso, en algunos casos, por cien.

Este enorme desfase entre los incrementos de productividad y las disminuciones del tiempo de trabajo ha repercutido, sin duda, en mejoras sustanciales de la competitividad, de los usos tecnológicos y de las condiciones de vida de los trabajadores. Pero apenas ha repercutido en crecimientos significativos del empleo.

En el futuro es posible que los crecimientos de la productividad no se repartan sólo en rentas, sino también en ampliación del volumen de empleo. Y esto, que, sin duda, es una ambición, sólo será realizable si se aborda no sólo desde los gobiernos, sino fundamentalmente a través de la negociación colectiva.

El reparto del trabajo es, sin duda, un debate al que no podemos ni debemos sustraernos.

Ya termino.

Son muchos los temas que pueden abordarse a partir de las nuevas relaciones de producción que se están estableciendo en los mercados como consecuencia de los cambios vertiginosos de este fin de siglo.

Jornadas de reflexión (y ésta es una de ellas) son necesarias para poder anticiparnos a los nuevos desafíos.

No me queda sino felicitar de nuevo a la Comisión por la organización de este acto y desear que su desarrollo sea ocasión de un debate fructífero y enriquecedor para todos.

**LA REFORMA DEL ARTICULO 84
DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
Catedrático de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

SUMARIO

I. EL GRUPO NORMATIVO EN EL QUE SE INSERTA EL ART. 84 LET. LA DISPOSITIVIZACION DEL CONVENIO COLECTIVO Y EL DESVANECIMIENTO DE SU CONFIGURACION COMO UN FENOMENO UNITARIO. EL PRINCIPIO DE COMPETENCIA EN LA ARTICULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.—II. LA REDACCION ORIGINARIA DEL ART. 84 LET Y SU RELACION CON EL «FRACASADO» ART. 83.2 LET.—III. LA REDACCION VIGENTE DEL ART. 84 LET: EL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO SUPERIOR COMO NORMA DISPOSITIVA PARA EL POSTERIOR CONVENIO SUPRAEMPRESARIAL DE AMBITO SUPERIOR.

I. EL GRUPO NORMATIVO EN EL QUE SE INSERTA EL ART. 84 LET. LA DISPOSITIVIZACION DEL CONVENIO COLECTIVO Y EL DESVANECIMIENTO DE SU CONFIGURACION COMO UN FENOMENO UNITARIO. EL PRINCIPIO DE COMPETENCIA EN LA ARTICULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Antes de comenzar el estudio del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores (texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en adelante, LET) y de la reforma de su redacción original por obra de la Ley 11/1994, conviene advertir que el precepto legal se relaciona con muchos otros preceptos, no sólo de la LET, integrándose en un grupo normativo mucho más amplio.

Tan es así que la reforma —hay que anticipar que profunda— del art. 84 LET repercute de forma contundente sobre preceptos no modificados en su tenor literal ni un ápice por la Ley 11/1994. Es el caso, significadamente, del art. 83.2 LET. Este precepto permanece íntegramente con su redacción originaria. Pero la ausencia de modificación es sólo formal, pues la importante reforma del art. 84 LET incide de forma sobresaliente sobre el contenido del art. 83.2 LET y sobre las posibilidades de ordenación de la negociación colectiva allí consagradas, las cuales se ven ahora alteradas, e incluso potencialmente mermadas, por la radical variación de sentido de que ha sido objeto el primer precepto legal citado.

Pero además de con el art. 83.2 LET, y asimismo con el art. 83.3 LET, el art. 84 LET se relaciona con muchos otros preceptos legales¹.

Así ocurre, en primer lugar, con el art. 86.3 LET en materia de prórroga o ultraactividad del contenido normativo del convenio colectivo denunciado y vencido. Como se verá más adelante, la doctrina judicial mayoritaria ha sentado el criterio de que la tradicional prohibición de afectación consagrada en el art. 84 LET, prohibición en la actualidad profundamente debilitada, no se extiende a aquella prórroga o ultraactividad.

Un segundo precepto conectado con el art. 84 LET es el art. 89.1 LET en punto a la obligación legal de negociar allí establecida.

Lo mismo sucede, en tercer lugar, con el último párrafo de la disposición transitoria 6.^a LET, de conformidad con el cual la concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de las Ordenanzas de Trabajo que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se regirá por lo dispuesto en el art. 84 LET. Esta disposición transitoria es objeto de otro trabajo en este mismo libro, por lo que no se harán en este estudio más referencias a la misma.

Un cuarto precepto relacionado con el art. 84 LET es el art. 11 c) del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT). Como se sabe, este precepto declara la ilegalidad de la huelga cuya finalidad sea alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo (o lo establecido por laudo).

Además de los anteriores, otros preceptos conectados con el art. 84 LET son los arts. 41, párrafo tercero, y 82.3, último

¹ *Vid.*, por todos, el ya clásico trabajo de A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», en E. BORRAJO DACRUZ (dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo XII, Volumen 2.º, Madrid (Edersa), 1985, pp. 3 y ss. (2.ª ed., 1995, en la que se estudia la reforma de la LET por obra de la Ley 11/1994), y el de A. DESDENTADO BONETE, «Problemas de concurrencia y articulación de convenios colectivos», en AA.VV., *Problemas de concurrencia y articulación de convenios colectivos*, Madrid (MTSS), 1994, p. 149 (reactualización a la vista de la Ley 11/1994 en «La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma laboral de 1994», *Cuadernos de Derecho Judicial*, pendiente de publicación).

párrafo, LET, los cuales se califican por la doctrina como excepciones —y norma especial— frente a la prohibición de concurrencia plasmada en el art. 84, párrafo primero, LET².

El art. 41.2, párrafo tercero, LET, permite que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se modifiquen las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III LET respecto del horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento. Es verdad que la modificación es causal, pues exige la concurrencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Pero no debe perderse de vista que se entiende que concurren tales causas —dice «vaporosa» e indeterminadamente el art. 41.1, último párrafo, LET— 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 demanda³.

² *Vid.*, en este sentido, J. CRUZ VILLALÓN, «El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994», en F. VALDÉS DAL-RÉ y M.^a E.^a CASAS B-AMONDE (COORDS.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (La Ley), 1994, pp. 131-132; F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», *RL*, 1995, núm. 5, p. 37; S. GONZÁLEZ ORTEGA, «La reforma de la negociación colectiva», en M. R. ALARCÓN CARACUEL (COORD.), *La reforma laboral de 1994*, Madrid (MP), 1994, pp. 396-398, quien se refiere asimismo al art. 87.1, segundo párrafo, último inciso, LET; y A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», 2.^a ed., pp. 24-25, 107 y ss., y 127.

³ Sobre el art. 41 LET, *vid.*, además de J. CRUZ VILLALÓN, «El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994», cit., pp. 116 y ss., I. ALBIOL MONTESINOS, «Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», *TS*, 1994, núm. 43 (monográfico sobre «La reforma laboral»); C. ALFONSO MELLADO, A. PEDRAJAS MORENO y T. SALA FRANCO, T., «La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios», *RL*, 1995, núm. 8, pp. 92 y ss.; L. M. CAMPS RUIZ, *La modificación de las condiciones de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1994, pp. 53 y ss.; J. J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ y M.^a R. MARTÍNEZ BARROSO, «La modificación de convenios colectivos supraempresariales por acuerdos de empresa: el supuesto del art. 41.2, párrafo 3.º, del Estatuto de los Trabajadores», *La Ley*, núm. 3779, 15 de mayo de 1995, pp. 1 y ss.; M. GARCÍA FERNÁNDEZ, «Razones económicas, técnicas, organizativas y de producción en las decisiones empresariales de modificación y extinción del contrato de trabajo: determinación, formalización, prueba y control judicial», *AL*, 1995, núm. 5, pp. 73 y ss.; F. LÓPEZ TARRUELLA MARTÍNEZ, «Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», en

Por su parte, el art. 82.3, último párrafo, LET, dispone que, en el caso de que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa no contengan cláusula de inaplicación de su régimen salarial, dicha inaplicación podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores en caso de que así «lo requiera la situación económica de la empresa». De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. En todo caso, la determinación de las nuevas condiciones salariales se ha de producir mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, quienes, en su defecto, pueden encomendarla a la comisión paritaria del convenio⁴. Obsérvese igualmente

E. BORRAJO DACRUZ (dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes)*. Tomo II, vol. 2.º: *Jornada laboral, movilidad y modificación de condiciones de trabajo*, Madrid (Edersa), 1994, pp. 311 y ss.; A. MARTÍN VALVERDE, «Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (comentario al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en la nueva redacción de la Ley 11/1994, de 19 de mayo)», *Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex*, 1994, núm. 11, pp. 179 y ss.; R. MARTÍNEZ EMPERADOR, «La modificación sustancial de condiciones de trabajo», *AL*, 1994, núm. 29, pp.463 y ss.; A. PEDRAJAS MORENO, «Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», en F. VALDÉS DAL-RÉ (dir.), *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994, pp. 357 yss.; S. DEL REY GUANTER, «Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», en M. R. ALARCÓN CARACUEL (coord.), *La reforma laboral de 1994*, cit., pp. 189 y ss.; J. RIVERO LAMAS, «Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Algunos problemas del art. 41 ET», en Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (coord. L. E. DE LA VILLA GIL), *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García*, Madrid (AEDTSSMP), 1995, pp. 247 y ss.; M. SAMPEDRO DEL CORRAL, «La modalidad procesal de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo», en BORRAJO DACRUZ, E. (coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Madrid (Actualidad Editorial), 1995, pp. 217 y ss.; R. SENRA BIEDMA, «Promoción profesional, movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial», *RL*, 1995, núm. 6, pp. 8 y ss.; Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, *La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*, Madrid (Universidad Autónoma), 1994; y J. VIDA SORIA, «El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», en E. BORRAJO DACRUZ (coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Madrid (Actualidad Editorial), 1995, pp. 9 y ss.

⁴ *Vid.*, por todos, A. BAYLOS GRAU, «“Cláusulas de descuelgue” en la negociación colectiva», en F. VALDÉS DAL-RÉ y M.ª E.ª CASAS BAAMONDE (coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 322 y ss. También E. GARRIDO PÉREZ, «Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria», *RL*, 1995, núm. 8, pp. 14 y ss.

aquí la vaporosidad del llamamiento a exigencias derivadas de la situación económica de la empresa.

2. Por su relación con lo que luego se dirá del nuevo art. 84, párrafo segundo, LET, conviene desde ahora llamar la atención sobre la pérdida de imperatividad del convenio colectivo y de su papel como fuente del Derecho que entrañan los arts. 41.2, párrafo tercero, y 82.3, último párrafo, LET⁵.

Con todo, conviene aclarar desde este momento lo que se entiende por pérdida de imperatividad o por la conversión del convenio colectivo en norma dispositiva (su creciente «dispositivización»). En el supuesto contemplado por el art. 84, párrafo segundo, LET (y lo mismo ocurre sustancialmente con los regulados en los arts. 41.2, párrafo tercero, y 82.2, párrafo tercero, LET), claro es que el convenio sigue rigiendo como tal y gozando de imperatividad y eficacia normativa para los incluidos en su ámbito de aplicación, con la sola excepción de los incluidos en el ámbito de aplicación del convenio «con virtualidad afectante». Desde esta perspectiva, el convenio colectivo «susceptible de afectación»⁶ no deja de tener fuerza vinculante (art. 37.1 CE) o eficacia normativa (o real, si se prefiere) para quienes siguen incluidos en su ámbito de aplicación. Ocurre que deja de aplicarse para quienes ya no están incluidos en dicho ámbito, los cuales se «fugan» o escapan del convenio susceptible de afectación, por lo que —cabría decir—, más que la eficacia normativa, la que queda afectada es la eficacia personal de aquel convenio; más que su fuerza vinculante, su eficacia personal. El convenio susceptible de afectación no por ello deja de ser norma; lo que sucede es que se aplica a menos personas.

Pero siendo cierto lo anterior, no lo es menos que el convenio susceptible de afectación queda alterado en sus presupuestos, pues se escapan del mismo —sin él quererlo y en contra de su voluntad— personas que estaban incluidas en su ámbito personal de aplicación. Y se fugan por una decisión de sujetos co-

⁵ M.^a F.^a FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral», *AL*, 1995, núm. 6, pp. 87 y ss., especialmente pp. 103 y ss.

⁶ Esta terminología en A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo» (2.^a ed.), p. 80.

lectivos ajenos a quienes negociaron el convenio colectivo susceptible de afectación.

Sea como fuere, el caso es que, abandonando anteriores querencias y preocupaciones por la unidad y equilibrio internos del convenio colectivo⁷, se permite que de él dispongan — en los términos expuestos— sujetos distintos de quienes lo suscribieron y que forman parte de sus destinatarios⁸. Eso sí, se trata de sujetos colectivos y no de un nuevo frente abierto a la autonomía individual de la voluntad ni a la decisión unilateral del empresario, como sí ocurre en otras materias, contempladas y reguladas en el propio art. 41 LET, sin que pueda entrarse ahora en mayor detalle y en los reproches de inconstitucionalidad formulados al respecto por significados sectores doctrinales⁹.

Lo que sí parece claro es que, al modo de lo que sucedido con las normas estatales laborales, cada vez más dispositivas y

⁷ Vid., por todos, A. OJEDA AVILÉS, «La doctrina del equilibrio interno del convenio», *REDT*, 1987, núm. 31, pp. 333 y ss.

⁸ M.^a F.^a FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral», cit., p. 97.

⁹ Por ejemplo, J. CRUZ VILLALÓN, «El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994», cit., especialmente pp. 135 y ss.; A. OJEDA AVILÉS, «“Barrenado” de convenios y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva», en E. BORRAJO DACRUZ (coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, cit., pp. 199 y ss., especialmente pp. 205 y ss., y sobre todo p. 215; J. VIDA SORIA, «El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en la misma obra, pp. 97-98; C. ALFONSO MELLADO, A. PEDRAJAS MORENO y T. SALA FRANCO, «La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios», cit., especialmente p. 96; Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, *La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*, cit., pp. 40 y ss., especialmente pp. 57 y ss., y sobre todo p. 60 (matices en nota 56 de esta página). En contra, M.^a F.^a FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral», pp. 100-101. Particulares problemas plantea aceptar que el acuerdo de modificación de un convenio colectivo del Título III LET pueda, a su vez, ser objeto de modificación unilateralmente decidida por el empresario conforme a lo previsto en el art. 41.4 LET. Lo mismo ocurre con la modificación unilateral del acuerdo de determinación de nuevas condiciones salariales *ex* art. 82.3, último párrafo, LET, y, en fin, con la modificación unilateral de los llamados acuerdos sustitutorios o subsidiarios de convenio colectivo (arts. 22.1, 24.1, 29.1, párrafo tercero, 34.2, 34.3, párrafo segundo). No parece razonable entender que en estos casos sea posible la modificación unilateralmente decidida por el empresario. Ejemplificándolo con el acuerdo de empresa modificativo de convenio colectivo del Título

menos imperativas¹⁰, también el convenio colectivo está perdiendo vigor imperativo y se convierte en norma dispositiva para sujetos colectivos que forman parte de sus destinatarios. Dispositivización que se produce fundamentalmente, pero no sólo (no ocurre así, por ejemplo, en el art. 84, párrafo segundo, LET), en el ámbito de la empresa. La adaptabilidad que predica y trata de favorecer la Ley 11/1994 se proyecta, así, no sólo sobre la relación laboral sino también sobre la negociación colectiva¹¹.

3. También es de resaltar que la negociación colectiva y el propio convenio colectivo son cada vez menos un fenómeno unitario. Al igual que ocurre con el contrato de trabajo, que ha dejado de serlo desde hace tiempo por la «normalidad» y frecuencia de los contratos atípicos, la negociación colectiva da

III LET, se podría producir un inaceptable y doble escalón de modificaciones (primero, modificación por acuerdo de empresa del convenio colectivo del Título III LET y seguidamente modificación unilateral del empresario de este acuerdo de empresa). Claro es que ambas modificaciones deben proveerse de causa. Pero, además de la ya mencionada vaguedad de las causas legalmente establecidas, el caso es que no se trataría sino de un camino indirecto para que el empresario acabara modificando unilateralmente un convenio del citado Título III LET. Habrá que excluir, por tanto, esta hipótesis interpretativa. Quizás lo más correcto —y, a la vez, sencillo, pues evita muchos problemas— sea entender que los acuerdos colectivos de los que —siempre de forma causal— puede disponer unilateralmente el empresario son los que desde el primer momento se suscribieron como tales acuerdos, excluyendo que puedan serlo los que tienen su origen en una modificación de un convenio colectivo del título III LET.

¹⁰ Vid. R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», en F. VALDÉS DAL-RÉ (dir.), *La reforma del mercado laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994, pp. 39 y ss., especialmente pp. 47 y ss.; F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, «Nuevas relaciones Ley-convenio colectivo», en autores varios, *Reforma laboral y negociación colectiva*, Madrid (MTSS), 1995, pp. 31 y ss.; M. C. PALOMEQUE LOPEZ, «El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo», en F. VALDÉS DAL-RÉ y M.^a E.^a CASAS BAAMONDE (coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 246 y ss., y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER y S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Derecho legal y tutela colectiva en la Ley 11/1994», en Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (coord. L. E. DE LA VILLA GIL), *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García*, cit., pp. 23 y ss.

¹¹ De ahí el acierto del título del trabajo de W. SANGUINETI RAYMOND, *La «adaptabilidad» del contenido de los convenios colectivos. Un estudio de los mecanismos de inaplicación o «descuelgue» del convenio colectivo introducidos por la reforma laboral de 1991*, Salamanca, 1996, segundo ejercicio del curso a profesor titular de Universidad.

lugar a convenios colectivos típicos (los del Título III LET) y a una múltiple variedad de acuerdos o pactos atípicos. Se podrá decir que siempre ha habido, junto al convenio colectivo típico, el atípico, informal o impropio, en la terminología de ALONSO OLEA. Pero la intensidad con la que ello ocurre, y su potenciación desde la Ley, no tienen precedentes. Lo mismo ocurre con la radical ruptura del contrato de trabajo como un fenómeno unitario. En ambos casos, junto al contrato individual y al convenio típicos conviven una fenomenal y rica tipología de contratos y de convenios atípicos, que no son ya raros ni infrecuentes, sino que disputan y ganan terreno a marchas forzadas frente a los más tradicionales, formales y típicos.

4. Como se ha anticipado, el art. 83. LET es el precepto más relacionado con el art. 84 LET¹². Más adelante se aportarán pruebas de ello.

Ahora basta con decir que, desde siempre, la prohibición de afectación *ex* art. 84 (ahora art. 84, párrafo primero) LET ha sido una norma dispositiva para los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos previstos en el art. 83.2 LET. Acuerdos y convenios que, a partir de la Ley 11/1994, pueden ser afectados por convenios de ámbito supraempresarial inferior, en los términos y con las limitaciones que más adelante se examinarán (art. 84, párrafo segundo, LET).

5. El juego conjunto de los arts. 83.2 y 84 LET, y singularmente el primero, eran o podían ser —tras la Ley 11/1994 se opta decididamente por la descentralización— determinantes de la centralización o descentralización de la negociación colectiva, existiendo discrepancias en la doctrina sobre si se fomentaba la primera o la segunda o, por el contrario, ninguna de las dos por existir una neutralidad legal en la materia¹³.

¹² *Vid.*, por todos. F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», pp. 15-16.

¹³ *Vid.* las posiciones de los autores en F. DURÁN LÓPEZ, «Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de contratación», en autores varios, «Sistemas de ordenación de fuentes laborales. Los problemas de concurrencia. Ley, autonomía colectiva y autonomía individual», *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1994, p. 135 (trabajo también publicado en *REDT*, 1993, núm. 61, pp. 673 y ss.). Con datos de cómo en la práctica el art. 84 LET «no ha desempeñado ninguna función de centralización contractual» y cómo interpretaciones de la doctrina judicial «abiertamente centralizadoras han convergido con otras de sesgo descen-

Lo que sí es claro es que la Ley favorecía a determinados sujetos e instancias sindicales y empresariales (las más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma), permitiéndoles ordenar la estructura de la negociación colectiva y que los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolvieran de conformidad con criterios distintos al plasmado en el art. 84 LET. En manos de aquellos sujetos e instancias se puso la tarea no sólo de gobernar, sino de renovar, la estructura de la negociación colectiva¹⁴, renovación considerada necesaria en los acuerdos interprofesionales más emblemáticos de la época y que se encuentran en el origen y trataron de plasmarse en la LET¹⁵, sin que ésta incurriera en dirigismo legal alguno al respecto, al contrario de lo que sucede tras la Ley 11/1994¹⁶, como se verá más adelante.

La importancia del art. 83.2 LET estaba fuera de toda duda, tratándose de una norma de atribución de competencias, situando a los sujetos e instancias sindicales y empresariales citados en posición prevalente respecto a los restantes¹⁷, existiendo también en este último extremo un notable y llamativo cambio de tendencia en la reforma de la Ley 11/1994¹⁸. Fav-

tralizador, no faltando incluso las de naturaleza estabilizadora», *vid.* F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», pp. 4 y ss. *Vid.*, finalmente, J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, cit.

¹⁴ *Vid.* F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», pp. 12 y 19, y F. DURÁN LÓPEZ, «Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de contratación», cit., p. 135.

¹⁵ *Vid.* apartado IX (Contratación colectiva) del Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (AMI), firmado entre UGT y CEOE el 5 de enero de 1980, al que posteriormente se adhirió USO; *vid.*, asimismo, el apartado 5 del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), firmado igualmente entre UGT y CEOE el 10 de julio de 1979. El texto de ambos Acuerdos en L. E. DE LA VILLA GIL, *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Madrid (MTSS), 1985, pp. 79 y ss. —especialmente pp. 88-89— y pp. 72 y ss. —especialmente pp. 73-74—, respectivamente.

¹⁶ *Vid.* F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., pp. 28 y 32.

¹⁷ A. MARTÍN VALVERDE, «Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación en los convenios colectivos de trabajo», en autores varios, «Sistemas de ordenación de fuentes laborales. Los problemas de concurrencia. Ley, autonomía colectiva y autonomía individual», *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1994, pp. 38-39 y nota 3.

¹⁸ *Vid.* J. MATÍA PRIM, «Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral», en F. VALDÉS DAL-RÉ (dir.), *La reforma del mercado laboral*, cit., p. 32.

recimiento de la más alta unidad de contratación que inaugura en cierta medida la relación entre convenios colectivos guiada y presidida por el principio de competencia que establece resueltamente la Ley 11/1994¹⁹.

Porque, ciertamente, esta Ley atribuye competencias, no necesariamente exclusivas, a determinadas unidades de negociación, lo que ocurre significadamente con el convenio sectorial [art. 11.2 c) LET], con el convenio de ámbito supraempresarial (arts. 83.3, párrafo segundo, y 84, párrafo segundo, LET) y también con la negociación colectiva en la empresa (arts. 42.2, párrafo segundo, y 83.3, último párrafo, LET, y en general los acuerdos de empresa mencionados en los arts. 22.1, 24.1, 29.1, párrafo tercero, 34.2, 34.3, párrafo segundo, y 67.1, último párrafo, LET), sin que ello suponga que deja de potenciarse, al menos para algunas materias, el nivel interprofesional (arts. 83.2 y 3 —a pesar de todo—, 91, párrafo segundo, disposición adicional decimotercera y disposición transitoria sexta, párrafo primero, LET, y art. 65.3 y disposición adicional séptima LPL).

6. En esta reordenación y atribución de competencias a los distintos niveles de negociación sobresale la potenciación del ámbito empresarial y en general el favorecimiento de la descentralización y de la negociación en ámbitos reducidos²⁰. Se trata, básicamente, de la «revalorización» y el «redescubrimiento» de los acuerdos de ámbito empresarial²¹, lo que tiene lugar en un contexto más amplio de resurgimiento de la empresa²². De todas formas, el art. 87.1 LET siempre ha actuado como norma de favorecimiento del nivel de empresa como uni-

¹⁹ Vid. M.^a E.^a CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», en F. VALDÉS DAL-RÉ y M.^a E.^a CASAS BAAMONDE (coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 292 y ss., especialmente pp. 296 y ss.

²⁰ F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., p. 28. Vid., asimismo, W. SANGUINETI RAYMOND, *op. cit.*, p. 13.

²¹ R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», en F. VALDÉS DAL-RÉ (dir.), *La reforma del mercado laboral*, cit., pp. 50 y 52.

²² Vid. A. BAYLOS GRAU, *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Madrid (Ed. Trotta), 1991, pp. 87 y ss.

dad de negociación, igual que la obligación de negociar *ex art.* 89.1 LET ha actuado y actúa como norma de mantenimiento de las unidades de negociación ya establecidas²³.

Ya se ha anticipado que ello se hace para favorecer la adaptabilidad, pues esta idea fuerza de la Ley 11/1994 no se proyecta sólo sobre la relación laboral y su «administración», pudiera decirse, sino también sobre la negociación colectiva y su potenciación. Lo que ocurre es que en el ámbito de la empresa la adaptabilidad llega hasta el punto de permitir la disposición de lo pactado en ámbitos supraempresariales (arts. 41.2, párrafo tercero, y 82.3, párrafo tercero, LET), si bien será preciso que concurren determinadas razones para ello, las cuales son, no obstante, ciertamente vaporosas, como ya se ha dicho.

Sin embargo, la potenciación y la posibilidad de disposición en la empresa de lo negociado en ámbitos supraempresariales no es radical e incondicionada ni se proyecta sobre cualesquiera materia. Los párrafos segundo y tercero del art. 84 LET son una buena muestra de esta tendencia contraria a la hasta ahora expuesta de potenciar el ámbito empresarial, pues la disposición de lo negociado en convenios de ámbito superior sólo se permite a la negociación supraempresarial (párrafo segundo) y únicamente respecto de determinadas materias (párrafo tercero). Hay que destacar que la disposición prevista en el art. 84, párrafo segundo, LET, no requiere la concurrencia de causa alguna, al contrario de lo que sucede en los supuestos de los arts. 41.2, párrafo tercero, y 82.3, párrafo tercero, LET.

Personalmente, como se verá, no tengo una opinión muy favorable del art. 84, párrafo segundo, LET. Pero, al menos, no se ha llegado a convertir a los acuerdos y convenios previstos en el art. 83.2 LET en dispositivos para la negociación colectiva llevada a cabo en el ámbito de la empresa.

²³ A. MARTÍN VALVERDE, «Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación en los convenios colectivos de trabajo», cit. pp. 112 y ss.

II. LA REDACCION ORIGINARIA DEL ART. 84 LET Y SU RELACION CON EL «FRACASADO» ART. 83.2 LET

1. Como se sabe, el párrafo primero del art. 84 LET, que hasta la Ley 11/1994 agotaba el contenido del precepto legal, establece que un convenio colectivo, durante su vigencia, no puede ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 LET. La Ley 11/1994 ha añadido una segunda salvedad al contenido del art. 84, párrafo primero, LET, consistente en que la prohibición de afectación juega, no sólo salvo pacto en contrario *ex art.* 83.2 LET, sino asimismo «salvo lo previsto» en el párrafo segundo del propio art. 84 LET. Luego se examinará este importantísimo y nuevo párrafo segundo, que trastoca y modifica radicalmente el art. 84 LET.

No es preciso abordar aquí en profundidad el estudio del art. 84 (en la actualidad, párrafo primero) LET²⁴.

²⁴ *Vid.* el ya clásico y citado trabajo de A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», (2.ª ed., de 1995, a la vista de las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994), el de S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Concurrencia y sucesión de convenios y estructura de la negociación colectiva», *REDT*, 1987, núm. 30, pp. 187 y ss., y los más recientes de A. DESDENTADO BONETE, «Problemas de concurrencia y articulación de convenios colectivos», cit., pp. 143 y ss., y de J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid (Civitas), 1991, especialmente pp. 141 y ss., en el que se reflexiona ya sobre la reforma de la Ley 11/1994 (sobre todo pp. 227 y ss.). Para mayores referencias, *vid.* la completa bibliografía citada en el libro de MERCADER (pp. 483 y ss.). Para la primera doctrina judicial, *vid.* J. A. LINARES LORENTE, «Análisis jurisprudencial sobre la concurrencia de convenios colectivos», *DL*, 1984, núm. 14, pp. 57 y ss. Del propio MARTÍN VALVERDE *vid.*, más recientemente, «Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación de los convenios colectivos de trabajo», en autores varios, «Sistemas de ordenación de fuentes laborales. Los problemas de concurrencia. Ley, autonomía colectiva y autonomía individual», cit., pp. 95 y ss., y especialmente la 2.ª ed., de 1995, de su imprescindible estudio «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo. *Vid.*, finalmente, G. COULLAUT ARIÑO, «Colisión y concurrencia de convenios colectivos», en autores varios, «Sistemas de ordenación de fuentes laborales. Los problemas de concurrencia. Ley, autonomía colectiva y autonomía individual», cit., pp. 95 y ss. Me permito remitir, asimismo, a I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «La apertura del comercio los sábados por la tarde en Cantabria: el contrato de trabajo y el convenio colectivo de empresa contra el convenio colectivo sectorial», *RL*, 1994, núm. 7, pp. 193 y ss. y bibliografía citada en nota 6.

Aquí basta con señalar, en primer lugar, que el art. 84 LET es norma especial, y por tanto de prioritaria aplicación, sobre el principio o criterio de la norma más favorable plasmado en el art. 3.3 LET²⁵. Si bien *obiter dicta*, no deja de ser muy significativo que la STS de 29 de enero de 1992 (Ar. 133) haya afirmado con claridad que el art. 84 LET es el que regula «la determinación de la norma convencional aplicable en los supuestos de concurrencia de convenios».

En segundo término, que se entiende de forma absolutamente mayoritaria que el art. 84, párrafo primero, LET consagra el criterio del convenio *prior in tempore*, que garantiza la prevalencia del convenio primeramente existente en el tiempo²⁶, asegurando su «preferencia de paso sobre el convenio posterior que pueda alterarlo o menoscabarlo»²⁷, y en definitiva su «indemnidad» frente a la «invasión» de este último convenio (STS de 27 de diciembre de 1994). Como recuerda la ya citada STS de 29 de enero de 1992, «el art. 84 LET asigna un papel decisivo a la cronología de los convenios colectivos para la determinación de la norma aplicable en los supuestos de concurrencia de convenios». Con mayor determinación aún, la igualmente citada STS de 23 de octubre de 1995 afirma que la redacción originaria del art. 84 LET otorga preferencia al «convenio anterior en el tiempo».

La aplicación del criterio del convenio *prior in tempore* tiene como consecuencia que el convenio «invasor», por así decirlo, del primeramente vigente no es aplicable (STS de 7 de abril de 1994) o, en la posición más extrema, pero no del todo infrecuente en la doctrina judicial, es nulo; y ello tanto si el posterior es un convenio de ámbito más amplio como si lo es

²⁵ Con gran claridad, A. DESDENTADO BONETE, «Problemas de concurrencia y articulación de convenios», cit., pp. 151 y ss., con cita de doctrina científica y doctrina judicial; *vid.*, asimismo, aún con más acopio doctrinal y jurisprudencial, J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, pp.141 y ss.

²⁶ SSTS de 9 de enero de 1992 (Ar. 133) y 23 de octubre de 1995 (AL, 1995, ref. 1832). Con anterioridad, entre muchas, SSTCT de 30 de enero de 1981, Ar. 611; de 5 de octubre de 1983, Ar. 9061; de 8 de mayo de 1984, Ar. 4854; de 8 de julio de 1985, AL, 1985, núm. 16, ref. 1092; de 23 de noviembre de 1988, RL, 1989, núm.2, pp.63 y ss.

²⁷ A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», cit., pp.48-49.

más reducido²⁸, Cuestión distinta es determinar cuál haya de considerarse el convenio anteriormente vigente. De los múltiples criterios posibles (fecha de entrada en vigor, fecha de publicación en el «B.O.E.» o correspondiente Diario Oficial, fecha de solicitud de registro, etc.), cada uno con sus ventajas e inconvenientes, la doctrina de suplicación, de conformidad con la mayoría de la doctrina científica²⁹, parece inclinarse por la fecha de solicitud de registro del convenio ya concluido³⁰.

2. En su configuración originaria, el art. 84 LET ha actuado como norma de garantía de la estabilidad y equilibrio interno del convenio colectivo ya negociado, al que se ponía al abrigo de intromisiones e interferencias desequilibradoras procedentes de otros convenios colectivos posteriores. Salvo lo previsto en el art. 83.2 LET, se aseguraba que el convenio colectivo primeramente negociado en el tiempo no podía ser alterado por sujetos colectivos distintos de quienes lo habían suscrito.

Pero la prohibición de afectación del art. 84 LET tenía ya varias fuentes o vías de atemperación³¹.

La primera y fundamental era —y es— que la prohibición es dispositiva («salvo pacto en contrario») para los acuerdos in-

²⁸ Vid. J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, especialmente pp. 213 y ss. Vid. supuestos concretos resueltos por la doctrina judicial (sector de panaderías, comercio, Cajas de Ahorro y otros) en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «La apertura del comercio los sábados por la tarde en Cantabria: el contrato de trabajo y el convenio colectivo de empresa contra el convenio colectivo sectorial», cit., pp. 194-195. Para una crítica de la posición que defiende la nulidad del convenio invasor, así como de la exposición de algunas de las consecuencias prácticas que tiene la más correcta inaplicación de dicho convenio (por ejemplo, la imposibilidad de hacer valer la prohibición de afectación a través del proceso de impugnación de convenios), vid. A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», cit., p. 64.

²⁹ Por todos, A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», cit. pp. 52-53, y, de nuevo, J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, cit., pp. 177 y ss.

³⁰ Así, STCT de 8 de mayo de 1984, Ar. 4854, y las en ella citadas. Para la doctrina judicial minoritaria y sus razones se remite, además de a la bibliografía hasta ahora citada, a L. E. DE LA VILLA GIL, G. GARCÍA BECEDAS e I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Ed. Cera), 1991, 2.ª ed., pp. 271-272.

³¹ A. MARTÍN VALVERDE, «Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación de los convenios colectivos de trabajo», cit., pp. 118 y ss.

terprofesionales y convenios colectivos del art. 83.2 LET. Ocu- rre que sólo en contadas ocasiones tales acuerdos y convenios han fijado reglas para resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito distintas a la dispositiva prohibición de afectación³². De manera que, en la práctica, ha sido la regla de prohibición de afectación *ex* art. 84 LET la que ha operado³³. Pero ha de insistirse en que así ha sido porque lo han permitido las instancias sindicales y empresariales con- templadas en el art. 83.2 LET, precepto que no es precisamen- te, por cierto, el paradigma de la perfección técnico-jurídica³⁴.

Sea como fuere, se ha hecho una interpretación muy amplia de la expresión «salvo pacto en contrario» contenida ahora en el art. 84, párrafo primero, LET³⁵. Y así doctrina y jurispru- dencia han establecido que no sólo en el ámbito interprofesio- nal sino también en el nivel, sector o rama de ámbito nacional puede disponerse del principio legal de no afectación. Lo mis- mo se ha dicho de lo que se ha dado en llamar acuerdos marco o sectoriales a nivel intermedio o inferior, siempre que sean es- tipulados por las organizaciones más representativas al máxi- mo nivel, al igual que en el ámbito de una Comunidad Autó- noma, estando legitimadas en este caso las organizaciones reseñadas en el art. 87.2 y 3 LET³⁶.

Sin embargo, no existe posición unánime respecto a si los convenios colectivos de ámbito provincial pueden tener o no

³² Sobre el «desuso» durante la década de los ochenta del art. 83.2 LET en este extremo y algunas de sus razones (la «hostilidad» del sindicalismo autóno- mo más representativo del País Vasco al Convenio General de la Construcción), *vid.* F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructu- ra de la negociación colectiva», *cit.*, p. 25.

³³ *Vid.* A. MARTÍN VALVERDE, «Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación de los convenios colectivos de trabajo», *cit.*, p. 103.

³⁴ Para las críticas doctrinales, *vid.* J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, *cit.*, pp. 381-382 y bi- bliografía allí citada.

³⁵ *Vid.* M.^a E.^a CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colecti- va y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios co- lectivos», *cit.*, p. 307.

³⁶ Sobre todo ello se remite a J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la ne- gociación colectiva y relaciones entre convenios*, *cit.*, pp. 371 y ss. *Vid.* A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», *cit.*, pp. 76 y ss., y asimismo G. COULLAUT ARIÑO, «Colisión y concurrencia de con- venios colectivos», *cit.*, p. 162.

cabida en el art. 83.2 LET. Frente a opiniones doctrinales contrarias³⁷, hay que decir que el reparo no parece ser compartido por cierta doctrina judicial. Si bien ello se hace a través de una vía indirecta, cual es la de entender que el pacto en contrario permitido por el art. 84 LET no tiene por qué plasmarse en los acuerdos o convenios contemplados en el art. 83.2 LET³⁸.

Una segunda y clara vía de atemperación consiste en que el art. 84, párrafo primero, LET no impide los supuestos de concurrencia no conflictiva, en los que el convenio no es «afectado» por otro, toda vez que no se altera ni perturba el equilibrio contractual tenido en cuenta por los firmantes. Son los supuestos de complementariedad o suplementariedad del convenio sucesivo admitidas o no rechazadas por el convenio primeramente negociado protegido por la prohibición de afectación, esto es, cuando éste no parezca razonablemente estar guiado por un deseo de aplicación exclusiva³⁹.

Una tercera vía de atemperación consiste en que se entendió mayoritariamente que la prohibición de afectación no se aplica a la concurrencia entre convenio colectivo estatutario o del Título III LET y convenio colectivo extraestatutario o al margen del Título citado⁴⁰.

³⁷ Vid., por ejemplo, M.^a F. FERNÁNDEZ LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en Andalucía», en A. OJEDA AVILÉS (dir.), *Las relaciones industriales en Andalucía*, Sevilla (Universidad), 1987, p. 153, y J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, cit., pp. 373 y ss.

³⁸ Sobre esta cuestión, vid. A. MARTÍN VALVERDE, «Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación de los convenios colectivos de trabajo», cit., pp. 76 y ss.

³⁹ A. MARTÍN VALVERDE, «Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación de los convenios colectivos de trabajo», cit., pp. 118 y ss. Vid. J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, cit., pp. 156 y ss.

⁴⁰ A. MARTÍN VALVERDE, «Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación de los convenios colectivos de trabajo», cit., p. 118, y J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, cit., pp. 337 y ss., especialmente pp. 345 y ss. En la jurisprudencia, STS de 17 de octubre de 1994. Vid., con importantes matices críticos, A. DESDENTADO BONETE, «Problemas de concurrencia y articulación de convenios colectivos», cit., pp. 157-158. Y proponiendo abiertamente la modificación de este criterio tras la Ley 11/1994, vid. A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», cit., pp. 97 y ss.

Finalmente, y sin detenerme en mayores detalles sobre la exigencia de una estricta coincidencia objetiva, subjetiva y temporal⁴¹, la doctrina judicial interpreta de forma mayoritaria que la dimensión temporal de la prohibición de afectación *ex art. 84 ET*, se proyecta únicamente sobre la vigencia inicialmente prevista de los convenios. Lo que quiere decir, tal como han interpretado mayoritariamente los tribunales laborales, que la prohibición no alcanza a cubrir ni se extiende a la prórroga o ultraactividad del contenido normativo del convenio colectivo denunciado prevista en el art. 86.3 LET⁴². Para esta doctrina, el momento en el que el convenio está denunciado, y no obstante su ultraactividad *ex art. 86.3 LET*, es, precisamente, el tempestivo momento en el que cabe el cambio de unidad de contratación. Y se entiende, además, que existe obligación legal de negociar, extremo este último que ha sido criticado por algún sector doctrinal⁴³.

3. Una visión de conjunto sobre el antiguo art. 84 LET permite afirmar que ha favorecido el mantenimiento de la estructura y de las unidades de negociación existentes, evitando la supresión no consentida de las mismas, objetivo al que ha contribuido enormemente, desde luego, la obligación legal de negociar por tratarse de «revisar un convenio ya vencido» (art. 89.1, párrafo segundo, LET)⁴⁴. Y hay que decir que la doctrina judicial se ha preocupado singularmente por impedir la desaparición de las unidades de negociación in-

⁴¹ Vid. J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, cit., pp. 156 y ss.

⁴² Para esta doctrina, así como para la línea minoritaria (en ambos casos subyace la finalidad de facilitar el cambio a unidades de negociación más reducidas, dificultando, a la vez, la absorción de éstas por unidades más amplias) y pronunciamientos discrepantes, y, en fin, para mayores detalles sobre la cuestión remito a la doctrina científica y judicial citada en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «La apertura del comercio los sábados por la tarde en Cantabria: el contrato de trabajo y el convenio colectivo de empresa contra el convenio colectivo sectorial», cit., pp. 196-198. Vid., asimismo, una vez más, J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, cit., pp. 156 y ss. Vid., últimamente, STS de 23 de octubre de 1995 (AL, 1995. ref. 1832).

⁴³ Vid. F. DURÁN LÓPEZ, «Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de contratación», cit., p. 143, y la doctrina allí citada.

⁴⁴ Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., p. 14.

feriores o más reducidas, lo que no deja de plantear problemas⁴⁵.

La consecuencia de lo anterior ha sido que, en la práctica, el juego del art. 84 LET ha dificultado el surgimiento de nuevas unidades de negociación (y no digamos el cierre de alguna ya establecida)⁴⁶, y en definitiva la reordenación y renovación de la estructura y articulación de la negociación colectiva, juzgadas necesarias, por lo que no puede extrañar que fuera calificado de precepto rígido⁴⁷. Es verdad que aquellas tareas reordenadoras y renovadoras —y en definitiva de ordenación y gobierno— se encomendaban a los acuerdos y convenios mencionados en el art. 83.2 LET que podían disponer de la prohibición de afectación del art. 84 LET⁴⁸. Pero también el art. 83.2 LET se ha tachado de rígido, y, lo fuera o no, ha de recordarse su deficiente redacción⁴⁹, lo que siempre es malo para su buen discurrir y funcionamiento. Sin embargo, el *fracaso* del art. 83.2 LET responde a razones más profundas de nuestro sistema de relaciones laborales, las cuales se hallan con toda probabilidad en la base del nuevo párrafo segundo del art. 84 LET y que se conectan con la posición prevalente atribuida por el art. 83.2 LET a los sindicatos más representativos, centrándose las críticas —claro es— en el supuesto de los de carácter estatal.

Sea como fuere, el caso es que no ha terminado de funcionar el esquema previsto originariamente en la LET: permitir la pervivencia de la estructura convencional heredada y el respeto a lo acordado en cada convenio y al equilibrio contractual alcanzado en el mismo, impidiendo interferencias no queridas por sus firmantes procedentes de otros convenios (prohibición

⁴⁵ Remito de nuevo a I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «La apertura del comercio los sábados por la tarde en Cantabria: el contrato de trabajo y el convenio colectivo de empresa contra el convenio colectivo sectorial», cit., pp. 196-198, y a la doctrina y jurisprudencia allí citadas.

⁴⁶ Críticamente sobre esta posibilidad, J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, cit., pp. 443 y ss.

⁴⁷ A. MARTÍN VALVERDE, «Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación de los convenios colectivos de trabajo», cit., p. 118.

⁴⁸ Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., pp. 12 y 19, y F. DURÁN LÓPEZ, «Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de contratación», cit., p. 135.

⁴⁹ Vid. J. R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, cit., pp. 379 y ss.

de afectación), pero no a toda costa y de forma insoslayable (sino más bien de forma transitoria), toda vez que se permitía a los sindicatos y organizaciones empresariales más representativos ordenar las cosas de otra manera, tanto desde el punto de vista de la renovación de la estructura convencional como de la posibilidad de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios por medio de criterios distintos al de la prohibición de afectación.

Es más, ya se han dado muestras de que, al menos implícitamente, la LET quería que se produjera aquella renovación. Pero lejos de imponerla —lo que habría sido ciertamente desafortunado—, la confía y encomienda a la cúspide de las organizaciones sindicales y empresariales —dejando a la propia autonomía colectiva la gobernación del tema⁵⁰, y por tanto de la renovación de la estructura convencional⁵¹, incluso a través del cierre de unidades de contratación—, estableciendo supletoriamente y por cautela la prohibición de afectación. Como el art. 83.2 LET no ha funcionado como se esperaba y no ha dispuesto, como habría podido hacer, de la prohibición de afectación *ex art. 84 LET*, ha sido esta prohibición la que ha operado y sido la regla⁵², lo que a la vez, por su potencialidad de mantener la situación dada, ha dificultado la renovación de la estructura convencional.

4. Aun cuando no constituye el objeto de este trabajo, probablemente no esté de más señalar que, por su parte, el art. 83.3 LET ha dado cobertura a los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos colectivos negociados en algunas Comunidades Autónomas, así como al muy importante Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, sobre el que se ha proyectado, por cierto, la primera utilización de las posibilidades que abre el nuevo párrafo segundo del art. 84 LET, como luego se verá.

⁵⁰ F. DURÁN LÓPEZ, «Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de contratación», cit.

⁵¹ F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., p. 12.

⁵² M.^a E.^a CASAS BAAMONDE, La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», cit.

III. LA REDACCION VIGENTE DEL ART. 84 LET: EL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO SUPERIOR COMO NORMA DISPOSITIVA PARA EL POSTERIOR CONVENIO SUPRAEMPRESARIAL DE AMBITO INFERIOR

1. Ya se ha anticipado que la modificación del art. 84 LET es muy profunda. Y lo es porque el nuevo segundo párrafo del precepto convierte virtualmente en residual el criterio del *prior in tempore*⁵³, y en definitiva en marginal la prohibición de afectación del primer párrafo del precepto.

Ya se ha visto que la prohibición de afectación, que antes agotaba el contenido del art. 84 LET y ahora es sólo el párrafo primero del precepto, era —y es— dispositiva para los acuerdos y convenios contemplados en el art. 83.2 LET⁵⁴. Pero ahora ocurre que los convenios de ámbito supraempresarial pueden disponer —con una mayoría reforzada y sin más limitaciones que las establecidas en el párrafo tercero del art. 84 LET— del contenido de los convenios de ámbito superior. Se trata, sin duda, de una de las modificaciones y novedades más importantes de la Ley 11/1994, al menos en materia de negociación colectiva⁵⁵. El párrafo segundo del art. 84 LET es «regla especial»⁵⁶ frente a la general del párrafo primero, configurando un supuesto de concurrencia «descentralizadora»⁵⁷. Pero, no se olvide, como buena regla especial es de prioritaria aplicación sobre la general. Y, si tal es la voluntad de los sujetos legitimados para ello por el párrafo segundo del art. 84 LET, lo especial pue-

⁵³ F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit.

⁵⁴ «Concurrencia convencional en la terminología de M.^a E.^a CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», cit., especialmente pp. 308-309.

⁵⁵ Por todos, M.^a E.^a CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», cit.

⁵⁶ A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», (2.^a ed.), cit., pp. 78 y ss.

⁵⁷ M.^a E.^a CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», cit., especialmente pp. 309 y ss.

de ser lo ordinario o lo más frecuente —en todo caso, eso sí, es siempre posible— y lo general puede ser lo extraordinario o infrecuente, siendo en todo caso siempre dispositivos los convenios del art. 83.2 LET y cualquier otro de ámbito superior a la empresa, los cuales, como luego se verá, se hallan así expuestos al «saqueo normativo»⁵⁸ o a la «dinámica depredadora»⁵⁹ de los convenios, aun supraempresariales, de ámbito inferior a los últimamente mencionados.

2. Con toda probabilidad, el origen último del párrafo segundo del art. 84 LET se conecta con la reivindicación de construir el llamado «marco autonómico» de relaciones laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco, impulsando «la creación de marcos convencionales autonómicos de relaciones laborales»⁶⁰. Como se sabe, el inicial proyecto gubernamental de reforma de la LET no contenía nada semejante a lo que hoy es el párrafo segundo del art. 84 LET. Dicho párrafo se introdujo en el Senado a iniciativa del grupo parlamentario vasco y, muy probablemente, fue votado por el grupo socialista como contrapartida al apoyo dado por el grupo vasco a la reforma del título II LET, apoyo indispensable pues el grupo socialista no reunía la mayoría para aprobarlo y el grupo catalán no votó en esta ocasión junto con el grupo socialista⁶¹. Incluso existe en todas las reformas en materia de articulación y dispositivización colectivo del convenio un cierto «efecto acumulativo y en parte casual» y no una clara y nítida voluntad del legislador⁶².

Pero si aquí se halla el origen último del novedoso segundo párrafo del art. 84 LET, un antecedente más inmediato y con-

⁵⁸ F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., p. 33.

⁵⁹ A. OJEDA AVILÉS, «Acuerdos de empresa en la estructura de la negociación colectiva», Ponencia del VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, 1995, p. 9 del original mecanografiado.

⁶⁰ J. RIVERO LAMAS, «Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)», *DL*, 1991, núm. 43, pp. 56 y ss.

⁶¹ Sobre la elaboración parlamentaria del precepto, *vid.* M.^a E.^a CASAS BARAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», cit., pp. 294 y ss.

⁶² *Vid.* J. MATÍA PRIM, «Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral», en F. VALDÉS DAL-RÉ (dir.), *La reforma del mercado laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994, p. 32.

creto es, quizás, el rechazo que suscitó a algún importante interlocutor social del País Vasco el Convenio General de la Construcción⁶³.

No está de más recordar aquí las circunstancias y el supuesto resuelto por la STS de 23 de octubre de 1995⁶⁴. Meses después de quedar vencido el ámbito temporal del convenio colectivo provincial de la construcción de Guipúzcoa, y estando ya publicados el Convenio General y el Acuerdo Sectorial Nacional de la construcción («B.O.E.» de 20 y 21 de mayo de 1992), ELA-STV y CC.OO. suscribieron un nuevo convenio provincial para Guipúzcoa, que fue presentado para su registro concretamente el 17 de mayo de 1993. Este convenio fue impugnado por la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco por la vía del art. 161 (antes 160) LPL, estimándose la impugnación por sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco de 1 de marzo de 1994. Recurrída en casación esta sentencia, el recurso fue desestimado por la STS de 23 de octubre de 1995. El TS entiende que el nuevo convenio colectivo provincial no puede aplicarse por vulnerar la prohibición de afectación del art. 84 LET, así como al art. 83.2 LET. El TS tiene que atenerse a la primitiva redacción del art. 84 LET y no a las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994.

El TS deja claro que el posterior convenio provincial no puede desconocer ni contrariar lo pactado en el anterior convenio nacional. Y no cabe alegar, en primer lugar, que los que pactaron el convenio provincial no se hallaban representados por quienes negociaron el nacional. Ni tampoco, en segundo término, que el anterior convenio provincial —al que pretendía «suceder» el nuevo convenio provincial, negociado una vez en vigor el convenio nacional— se hallaba prorrogado en virtud del art. 86.3 LET; para ello el TS alude implícitamente a la doctrina de que la prohibición de afectación del art. 84 LET no se extiende a las prórrogas del convenio. La sentencia no concreta en sus fundamentos jurídicos la fecha de vencimiento del anterior convenio provincial. Simplemente afirma, reiteradas veces, que habían transcurrido meses y que ya estaba publica-

⁶³ *Vid.*, en este sentido, F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., p. 25.

⁶⁴ AL, 1995, ref. 1832.

do el convenio nacional y se apoya en la conocida doctrina judicial contraria a la «petrificación» de la estructura de la negociación colectiva. La sentencia parece partir de que se había producido un abandono de la unidad de negociación provincial y cuando se quiso recuperar dicha unidad había sido absorbida. Como ha sostenido la doctrina, el criterio contrario a la petrificación de la estructura de la negociación colectiva debe de compatibilizarse con el derecho a conservar las unidades de negociación; de ahí que no sea defendible interpretar que el simple vencimiento del convenio pueda suponer la pérdida de la unidad de contratación, «mientras se mantenga vivo el propósito de conservarla», salvo en el caso de los acuerdos o convenios-marco del art. 83.2 LET⁶⁵.

Sea como fuere, hay que destacar que el supuesto censurado por la STS de 23 de octubre de 1995, a la vista de la redacción original del art. 84 LET, no podría ser objeto de reproche alguno tras la reforma del precepto legal.

3. En efecto, el supuesto analizado por la STS de 23 de octubre de 1995 ejemplifica de forma sobresaliente los efectos de la profunda reforma sufrida por el art. 84 LET.

Baste decir por el momento que la capacidad de ordenación de la estructura y del contenido de la negociación colectiva que el art. 83.2 LET pone en manos de determinadas instancias de las organizaciones empresariales y sindicales queda muy malparada, pues ahora se permite, con escasas limitaciones —mayoría reforzada, no en relación con las materias contempladas en el párrafo tercero del art. 84 LET y que se trate de un convenio de ámbito supraempresarial—, que otras instancias de las mismas u otras organizaciones puedan establecer regulaciones contrarias. En verdad, la regla general del párrafo primero del art. 84 LET rige ahora tan sólo las relaciones de los convenios de ámbito superior con los convenios de empresa⁶⁶, pero ya no la relación entre aquellos convenios y los inferiores a éstos, siempre que no lleguen a ser convenios de ámbito empresarial, pues se exige que se trate de convenios supraempresariales.

⁶⁵ Vid. A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», (2.ª ed.), cit., p. 72.

⁶⁶ Vid. A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo» (2.ª ed.), cit.

4. Ya se ha anticipado que la posibilidad de disposición que el párrafo segundo del art. 84 LET pone en manos de los legitimados *ex* art. 87 y 88 LET para negociar un convenio supraempresarial, además de exigir una mayoría reforzada (las exigidas para constituir la comisión negociadora; art. 88.1, párrafo segundo, en relación con el art. 89.3 LET)⁶⁷, tiene un límite relacionado con los contenidos o materias que pueden ser objeto de aquella disposición.

El límite se establece en el párrafo tercero del art. 84 LET, el cual es así la «excepción de la excepción»⁶⁸, y, de conformidad con lo establecido en este párrafo, son materias no negociables (no disponibles, por tanto) en ámbitos inferiores al período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica. Como tantas veces se ha dicho, se trata de materias tradicionales reguladas en las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo y en las Ordenanzas Laborales. Y su mención en el art. 84 refuerza el principio de competencia en la ordenación y estructuración de la negociación colectiva⁶⁹, del que existen otros ejemplos en las Leyes 10 y 11/1994, pues el párrafo tercero del art. 84 LET delimita y atribuye competencias convencionales, si bien hay que reconocer que la reforma de la LET establece por lo general competencias compartidas antes que exclusivas⁷⁰.

5. Quizá (con seguridad en el espíritu de sus promotores) el párrafo segundo del art. 84 LET trate de favorecer, o al menos no poner obstáculos, a los llamados marcos autonómi-

⁶⁷ Sobre este extremo, *vid.* A. DESDENTADO BONETE, «La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma laboral de 1994», pp. 24-25 del original mecanografiado.

⁶⁸ A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», (2.^a ed.), cit., p. 79.

⁶⁹ M.^a E.^a CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», cit., especialmente pp. 301 y ss.

⁷⁰ A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», (2.^a ed.), cit.; en p. 79, el art. 84, párrafo tercero, LET como regla de delimitación competencial.

cos de relaciones laborales, haciendo emerger así, la coordinada o dimensión territorial⁷¹ en la ordenación de la negociación colectiva. Pero el caso es que, tal como ha quedado su redacción literal (fruto muy probablemente de no pocas prisas e improvisaciones negociadoras), tampoco los convenios de ámbito de Comunidad Autónoma quedan al abrigo del saqueo normativo, en la expresión de Valdés Dal-Ré, de convenios de ámbito inferior supraempresariales. Gráficamente se ha dicho, en este sentido, que si ciertamente el precepto legal tiene «alma autonómica», lo cierto es que su cuerpo es «cantonalista»⁷², aparte de que la descentralización y la capacidad de disposición no se ciñe sólo al ámbito territorial o geográfico, sino que también puede tener lugar en el ámbito funcional⁷³.

El fracaso del art. 83.2 LET ha conducido al abandono de la confianza en la capacidad ordenadora de la propia autonomía colectiva, y sobre todo de los sujetos mencionados en el art. 83.2 LET, estableciéndose un sorprendente intervencionismo⁷⁴ y dirigismo legal⁷⁵, invirtiéndose en cierta forma la tendencia, plasmada en la LOLS y aceptada —aun con importantes y crecientes matices— por la jurisprudencia constitucional, de potenciar aquellos sujetos⁷⁶. El caso es que el art. 83.2 LET, formalmente no modificado, ha quedado potencialmente de-

⁷¹ M.^a E.^a CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», cit., especialmente p. 294.

⁷² F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., p. 30.

⁷³ Por todos, M.^a E.^a CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», cit., pp. 312-313; A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», (2.^a ed.), cit., especialmente, p. 82, y A. DESDENTADO BONETE, «La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma laboral de 1994», p. 24 del original mecanografiado.

⁷⁴ J. MATÍA PRIM, «Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral», cit., y A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo», (2.^a ed.), cit., especialmente, p. 123.

⁷⁵ F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., especialmente pp. 28 y ss.; «la voluntad legal sustituye a la voluntad convencional» (p. 32).

⁷⁶ Vid. J. MATÍA PRIM, «Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral», cit., especialmente p. 32.

gradado⁷⁷ y vaciado de contenido, hasta el punto de poderse decir que se ha convertido en «letra muerta»⁷⁸.

En todo caso, si la anterior configuración del art. 84 LET era tachada de rígida, lo cierto es que se ha cambiado «rigidez por desorden»⁷⁹. El convenio colectivo de ámbito superior, particularmente (pero no sólo) el contemplado por el art. 83.2 LET, queda profundamente debilitado y sujeto a una permanente inestabilidad, toda vez que de él pueden disponer, en los términos vistos, los convenios de ámbito supraempresarial inferior. Inestabilidad y debilitación de alcance pluridiccional, alcanzando, como ha quedado dicho, a los convenios de ámbito autonómico, que paradójicamente son los que la reforma parece querer potenciar. Es como si el objetivo de la adaptabilidad hubiera acabado imponiéndose y predominando sobre el inicial de favorecer o no obstaculizar la creación de marcos autonómicos de relaciones laborales. En todo caso, si éste era el objetivo ya se ha dicho que la redacción del párrafo segundo del art. 84 LET es técnicamente desafortunada, habiendo sugerido la doctrina otras fórmulas más acertadas⁸⁰ y menos erosionantes de la estabilidad de todo convenio de ámbito superior, incluidos los de ámbito autonómico, pues, ciertamente, se abren posibilidades casi ilimitadas de «desvertebración» de la estructura negocial⁸¹.

⁷⁷ S. GONZÁLEZ ORTEGA, «La reforma de la negociación colectiva», cit., especialmente pp. 376 y 393.

⁷⁸ F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., p. 31. *Vid.*, asimismo. A. DESDENTADO BONETE, «La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma laboral de 1994», pp. 21 y ss. del original mecanografiado. Como señala el propio VALDÉS, una probable excepción de la aplicación del art. 84, segundo párrafo, LET, la constituye el art. 91, párrafo segundo, LET (*op. cit.*, p. 40). *Vid.*, sin embargo, señalando cómo los procedimientos de resolución extrajudicial de los conflictos de los arts. 41, 51 ó 91 LET no aparecen mencionados en el párrafo tercero del art. 84 LET, S. DEL REY GUANTER, «Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la “refundación” de la teoría jurídica de los convenios colectivos», *RL*, 1996, núm. 1-2 (especial monográfico sobre «Diez años de “Relaciones Laborales”»), p. 109.

⁷⁹ S. GONZÁLEZ ORTEGA, «La reforma de la negociación colectiva», cit., p. 394.

⁸⁰ F. VALDÉS DAL-RÉ, «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», cit., p. 36.

⁸¹ S. DEL REY GUANTER, «Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la “refundación” de la teoría jurídica de los convenios colectivos», cit., p. 109.

6. Es curioso cómo han resultado alterados por completo los presupuestos y los valores originarios del art. 84 LET, sin que tampoco se haya asegurado el cumplimiento de las finalidades en principio perseguidas. Si antes el art. 84 LET trataba de asegurar a toda costa —y al margen ahora del art. 83.2 LET— la estabilidad del convenio negociado⁸², sin permitir a otros negociadores disponer de él, alterando y contrariando sus contenidos o sus presupuestos, ahora resulta que todo convenio superior es susceptible de disposición por cualquier otro supraempresarial inferior. De asegurar la estabilidad del convenio se ha pasado abruptamente a asegurar la inestabilidad. Y de prevalecer el convenio anterior en el tiempo ahora prevalece el convenio posterior en el tiempo.

Como asimismo se ha invertido por completo la tendencia —consagrada en el art. 83.2 LET— de asegurar la capacidad ordenadora y racionalizadora de los sujetos e instrumentos convencionales allí previstos, toda vez que ahora estos sujetos pueden asistir a la inaplicación de lo negociado y pactado por obra de cualquier convenio supraempresarial de ámbito inferior. Parece como si el fracaso del art. 83.2 LET se castigara no dándole más oportunidades, como si se hubiera agotado y terminado su —en parte inactuado— papel y, en vez de potenciarlo, se pensara que al no haber aprovechado las posibilidades que se le ofrecían ya no tiene sentido ofrecerle ni una sola más. Parece partirse del art. 83.2 LET como figura histórica agotada y superada. El caso es que si antes prevalecía el anterior en el tiempo convenio de ámbito superior (art. 83.2 LET), ahora prevalece el posterior convenio de ámbito supraempresarial inferior (art. 84, párrafo segundo, LET).

7. En definitiva, la seducción —y hasta obsesión— de la Ley 11/1994 por hacer dispositivo lo que hasta entonces era imperativo, inderogable o derecho necesario —como quiera decirse—, ha llegado hasta el convenio colectivo. Es aquí donde la fuerza vinculante (art. 37.1 CE) o eficacia normativa

⁸² De todas formas, para una interesante crítica de la sobreestimación del valor de la estabilidad y del *pacta sunt servanda*, vid. S. DEL REY GUANTER, «Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la “refundación” de la teoría jurídica de los convenios colectivos», cit., especialmente pp. 99 y ss.

(STC 151/1994) o, si se prefiere, eficacia real⁸³, quedan un tanto mermadas y malparadas.

Con los requisitos y límites expuestos, los convenios colectivos de ámbito superior se han hecho dispositivos para los convenios supraempresariales de ámbito inferior. Dispositivización que comparte el párrafo segundo del art. 84 LET con los supuestos de los arts. 42.2 LET y 82.3, últimos párrafos, LET, si bien en estos casos la dispositivización es causal —no así en el caso del art. 84 LET— y está abierta al acuerdo de empresa, no posible en el caso del art. 84 LET.

El resultado de lo anterior es que el convenio se ha devuelto un tanto como norma, sin que por lo demás —y a modo de contrapartida— se hayan revalorizado sus aspectos contractuales, toda vez que disponen del mismo sujetos colectivos distintos a quienes lo suscribieron⁸⁴.

8. Los desarrollos anteriores evidencian una opinión no muy favorable al párrafo segundo del art. 84 LET.

Es cierto, como se ha señalado muy acertadamente⁸⁵, que todo dependerá del buen uso que se haga del art. 87.4 LET, que asegura la presencia en los convenios de ámbito estatal de los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma, así como de las asociaciones empresariales de ese ámbito territorial que reúnan los requisitos de la disposición adicional sexta LET. Y será allí donde aquellas organizaciones podrán expresar sus reivindicaciones, de manera que haya armonía y no desorden en el juego conjunto e integrado de los arts. 83.2 y 84, párrafo segundo, LET.

Es cierto también que, a la vista de los requisitos de legitimación y de mayoría cualificada exigidos por el párrafo se-

⁸³ F. VALDÉS DAL-RÉ, «El sistema español de negociación colectiva de condiciones de trabajo, en AA.VV., *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid (MIE-IMPE), 1982, pp. 17 y ss.; del mismo autor, *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid (Acarl), 1988.

⁸⁴ M.^a F.^a FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral», cit., pp. 103 y ss., especialmente pp. 106-107.

⁸⁵ M.^a E.^a CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», cit., especialmente pp. 318 y ss.

gundo del art. 84 LET, es esperable cierta autodisciplina sindical, toda vez que en muchas ocasiones tanto los entes sindicales que negocien los convenios *ex art.* 83.2 LET como los que puedan negociar o de hecho negocien los convenios *ex art.* 84, párrafo segundo, LET, formarán parte de la misma confederación sindical⁸⁶; como se ha hecho notar acertadamente, la actualización o no de la potencialidad desvertebradora de la reforma «va a depender, en buena medida, del nivel de vertebración que presenten los agentes negociadores»⁸⁷, de manera que «adquiere una importancia sustancial» el «deber de influencia», poco atendido y estudiado entre nosotros⁸⁸. Pero no puede olvidarse que, según los datos que se conocen, además que de LAB parece haber accedido a la condición de sindicato más representativo en la Comunidad Autónoma del País Vasco, ELA-STV junto con LAB pueden quizá llegar a alcanzar, por sí solos, los requisitos exigidos por el párrafo segundo del art. 84 LET.

Hay que decir, además, que ya la antigua redacción del art. 87.4 LET⁸⁹ permitía a las organizaciones más representativas de Comunidad Autónoma estar presentes en los convenios de ámbito estatal. Y, sin embargo, no parece que dicha presencia diera siempre satisfacción a las reivindicaciones expresadas por los legitimados para negociar en el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas⁹⁰.

Igualmente hay que recordar, finalmente, que tampoco los convenios colectivos de ámbito autonómico están al abrigo de la disposición por convenios supraempresariales de ámbito inferior. Se dirá, probablemente con razón, que el supuesto es po-

⁸⁶ Sin embargo, esta autodisciplina no se dio respecto de algún sindicato en el caso resuelto por la ya citada STS de 23 de octubre de 1995.

⁸⁷ S. DEL REY GUANTER, «Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la “refundación” de la teoría jurídica de los convenios colectivos», pp. 109-110.

⁸⁸ I. ROJAS MIÑO, *La eficacia jurídica de los convenios colectivos*, Universidad de Valencia, 1995, tesis doctoral, pp. 617 y ss., especialmente pp. 619 y ss.

⁸⁹ Como se sabe, del lado de los trabajadores, la diferencia entre la primitiva y la vigente redacción del art. 87.4 LET consiste en que en la primera se hacía referencia a la audiencia del 15 por 100, sin exigir para nada la adicional cifra de 1.500 representantes requerida adicionalmente por el art. 7.1 LOLS para ser sindicato más representativo en el ámbito autonómico.

⁹⁰ El supuesto examinado por la STS de 23 de octubre de 1995 puede ser, de nuevo, ejemplo de lo que se expresa en el texto.

co probable, pues los legitimados para negociar formarán parte tanto en un caso como en otro de las mismas confederaciones sindicales. Pero que el supuesto sea poco probable no quiere decir que no pueda producirse, por la ya aludida alma cantonalista, antes que autonómica, que exhibe el párrafo segundo del art. 84 LET.

Este es el problema que plantea el párrafo segundo del art. 84 LET. La relativa insatisfacción con los resultados ofrecidos por el 83.2 LET se ha querido superar con un nuevo diseño de la estructura y ordenación de la negociación colectiva. Quizá se confía en la responsabilidad y autodisciplina de los interlocutores sociales, de manera que sean éstos quienes, empleando de forma coordinada e integrada los arts. 82.2 y 3, 84, párrafo segundo, y 87.4 LE, procedan a una reordenación y racionalización. Pero el caso es que los potenciales riesgos de debilitación e inestabilidad de los productos negociales subsisten, pues la ley opta por imponer —de ahí que pueda hablarse de dirigismo e intervencionismo legal— la posibilidad de que los convenios de ámbito supraempresarial inferior puedan disponer, en todo caso, de lo negociado en los convenios de ámbito superior, incluso al margen de la voluntad de estos últimos. Es constatable el retroceso y la merma de la capacidad ordenadora y reguladora hasta ahora en manos de las cúspides patronales y sindicales por obra del art. 82.2 y 3 LET. A partir de ahora no pueden asegurar que, aunque tal sea su voluntad, sus productos normativos se apliquen de forma generalizada en toda España, pues caben «fugas» no sólo territoriales, sino también sectoriales. Fugas —se dirá una vez más— que se pueden seguir produciendo en cascada, pues lo malo es que todos los convenios colectivos de ámbito superior, sin excepción, están potencialmente expuestos a que sus contenidos no se apliquen en ámbitos supraempresariales inferiores.

9. El Acuerdo Interprofesional sobre formación profesional continúa en la Comunidad Autónoma del País Vasco (AIFCPV), firmado el 28 de septiembre de 1995 por la organización empresarial CONFEBASK y los sindicatos ELA-STV, CC.OO y LAB⁹¹, «inaugura la vía» y es «el primer acuerdo in-

⁹¹ En la misma fecha se suscribió un Acuerdo tripartito, del que lógicamente formó parte el Gobierno Vasco pero también UGT, si bien su firma se con-

terprofesional nacido a partir de las previsiones del art. 84, párrafo segundo, LET⁹². Lo más curioso es que parece como si el Acuerdo estuviera ya previsto y preanunciado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1995 (Ley 41/1994), así como en el Real Decreto-Ley 12/1995, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera (Disposición adicional segunda), que toman buena nota de las nuevas posibilidades abiertas por el nuevo párrafo segundo del art. 84 LET. En efecto, la disposición adicional segunda de la Ley 41/1994 contemplaba el supuesto de que durante 1995 «se produjeran acuerdos al amparo de lo establecido en el art. 84 LET», ordenando para tal caso la habilitación de la correspondiente financiación en el seno de los presupuestos del INEM, de conformidad con lo dispuesto en el art. 64 de la Ley General Presupuestaria».

El AIFCPV afecta, ciertamente, al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) suscrito el 16 de diciembre de 1992 por CEOE y CEPYME, por un lado, y CC.OO. y UGT —con la posterior adhesión de CIG—, por otro. Con la consecuencia, dispuesta por el párrafo segundo del art. 84 LET, de que el AIFCPV desplazará al ANFC en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante todo el tiempo de su vigencia, al igual que a los sucesivos Acuerdos sectoriales de formación profesional continua, derivados del ANFC. O, por decirlo en otros términos, el ANFC ya no regirá en el País Vasco. Y ello a pesar de que el ANFC quiere ser «de aplicación en la totalidad del territorio nacional». Se dirá, con razón, que, sobre todo si UGT acaba firmándolo, la exclusión de la aplicación del ANFC no es ajena a las organizaciones sindicales que lo firmaron. Pero, siendo cierto lo anterior, conviene hacer notar que se ha preferido optar directamente por las nuevas posibilidades que ofrece el párrafo segundo del art. 84 LET, antes que intervenir (ELA-STV, pues LAB no había alcanzado todavía la cualidad de sindicato más representativo, al margen de que sea más o menos probable que intervenga en un convenio

diciona «a la incorporación de dicha organización sindical en el plazo de veinte días al Acuerdo Interprofesional».

⁹² M.ª E.ª CASAS BAAMONDE, «Concurrencia de acuerdos interprofesionales, estructura de la negociación colectiva y formación profesional continua», *RL*, 1995, núm. 21, pp. 1 y 10.

de ámbito estatal) en la negociación del ANFC, como le permitía hacer la anterior redacción —y desde luego la vigente— del art. 87.4 LET, y que fuera en el propio ANFC donde se previera que Acuerdo no regiría en el País Vasco, lo que es bien distinto. En este último caso, no se contradice lo acordado por los sujetos legitimados *ex art.* 83.2 y 3 LET. Pero con el AIFCPV sí se contradice lo acordado al amparo de esos preceptos en el ANFC, pues este Acuerdo quería proyectarse sobre toda España. Y ello sin dejar de reconocer que parte de los firmantes del ANFV por el lado sindical (concretamente CC.OO. y UGT si acaba suscribiéndolo) han accedido y permitido con su firma que se produzca este resultado. Pero sí ha de recordarse que, a la vista de los resultados electorales que parecen haberse producido en el País Vasco, en ocasiones ELA-STV y LAB no necesitarán el concurso de CC.OO. y UGT para firmar acuerdos y convenios supraempresariales contrarios —y que en todo caso desplazan— a lo negociado en ámbitos superiores.

En todo caso, el AIFCPV, y si se apura todavía más la disposición adicional segunda de la Ley 41/1994, confirman que detrás de la nueva redacción del párrafo segundo del art. 84 LET está el afán de posibilitar la creación de marcos autonómicos de relaciones laborales, si bien ya se ha dicho que también la estabilidad y vigencia de los mismos pueden verse comprometidas, paradójicamente, por el propio tenor literal del párrafo citado del art. 84 LET. En todo caso, el AIFCPV forma parte ya de manera sobresaliente, junto con los Acuerdos Interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO), de 22 de junio de 1990, del espacio convencional específico que se está creando en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y en definitiva del marco autonómico de relaciones laborales que allí trata de configurarse.

LOS ACUERDOS DE EMPRESA (*)

IGNACIO ALBIOL MONTESINOS

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

(*) Texto de la Ponencia presentada a las VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, junio, 1995. Forma parte de un estudio más amplio sobre «El marco jurídico de la reforma del mercado de trabajo», realizado con un programa I+D.

SUMARIO

I. LOS ACUERDOS DE REORGANIZACION PRODUCTIVA: 1. La causalidad de las medidas y su carácter colectivo. Consecuencias generales. 2. La distinción legal entre período de consultas y posible acuerdo. La dualidad de sujetos intervinientes tiene la finalidad de posibilitar los acuerdos. 3. La modificación de condiciones que tengan su origen en convenio colectivo estatutario. 3.1. Constitucionalidad de la modificación de condiciones de convenio colectivo estatutario. Consecuencias. 3.2. Las materias modificables. Cuestiones: a) El juego del art. 39.5 ET; b) Posibles limitaciones al contenido del acuerdo de modificación. 4. La modificación de condiciones que tengan su origen en otras fuentes colectivas. 4.1. Decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos. 4.2. Los acuerdos colectivos. 4.3. Los pactos colectivos. Sobre la constitucionalidad en este punto del art. 41.—II. LOS ACUERDOS EN DEFECTO DE CONVENIO COLECTIVO. 1. El sentido de la referencia a la negociación colectiva del art. 22.1. 2. Los supuestos de «defecto» de convenio colectivo. 2.1. Regulación de la materia por convenio extraestatutario y posible acuerdo de empresa. 2.2. Supuestos claros de «defecto» de convenio colectivo. 2.3. Declaración expresa de inmodificabilidad en el convenio colectivo. 2.4. Regulación por convenio colectivo sin declaración de inmodificabilidad. 3. Acuerdo de empresa y ámbito del convenio colectivo. 4. La provisionalidad del acuerdo de empresa. 5. Los sujetos del acuerdo. 6. ¿Acuerdos de centro de trabajo? 7. El régimen de mayorías. 8. La duración de la negociación. 9. Eficacia general del acuerdo de empresa. 10. El control de la aplicación de los acuerdos de empresa.—III. LOS ACUERDOS EN MATERIA DE DESCUELGUE SALARIAL. 1. Previsiones legales. 2. Precisiones iniciales. 3. El acuerdo de descuelgue. 4. La determinación de las nuevas condiciones salariales.

Es ya un lugar común señalar que una de las pretensiones de la reforma legislativa ha consistido en la apertura de nuevos espacios para la negociación colectiva, tanto por el repliegue de la ley en beneficio del convenio, como por el diseño de un nuevo sistema de articulación entre convenios y por el redescubrimiento de la empresa como terreno apto para la propia negociación.

A este último punto es al que van a referirse las páginas siguientes, si bien limitadas a algunos puntos de aquellos supuestos novedosos en la legislación reformada; sin referencia, por tanto, a los posibles acuerdos de empresa que, en ciertos casos, ya se venían conociendo con anterioridad.

Al menos en trece ocasiones se refiere el ET a la posibilidad de alcanzar acuerdos entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Pudiendo agruparse los mismos, a efectos de exposición, alrededor de tres núcleos, en atención a las finalidades que pretenden:

1) *Acuerdos de reorganización productiva*, caracterizados por la necesidad de existencia de elementos causales para su conclusión —razones económicas, técnicas, organizativas o de producción—. Y cuya finalidad estriba en facilitar una más adecuada organización de los recursos de la empresa, para favorecer, según los casos, su posición en el mercado; o para superar una situación económica negativa de la empresa misma garantizando su viabilidad futura.

2) *Acuerdos supletorios de convenio colectivo*, cuya existencia sólo es posible «en defecto de convenio colectivo» y para la regulación en la empresa de determinadas materias que el ET considera.

3) *Acuerdos de descuelgue salarial* que, si bien son causales en todo caso, también son posibles aunque no exista previsión en el convenio colectivo respecto del que el descuelgue se produce.

I. LOS ACUERDOS DE REORGANIZACION PRODUCTIVA

Por acuerdos de reorganización productiva se vienen entendiendo los contemplados en los arts. 40, 41 y 51 del ET —movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, despidos colectivos por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y por remisión, también suspensiones contractuales por estas causas según el art. 47—.

1. La causalidad de las medidas y su carácter colectivo. Consecuencias generales

Desde una perspectiva general cabe señalar que, legalmente y frente a los acuerdos supletorios de convenio colectivo, se caracterizan porque los de reorganización productiva son causales —necesidad de existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción—. Lo que implica que su adopción debe contribuir «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», si se trata de de movilidad geográfica de trabajadores o de modificación sustancial de condiciones de trabajo; o a «superar una situación económica negativa de la empresa o a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo», si se trata de despidos colectivos.

El tema de la causalidad exigible es importante porque el *iter* procedimental legalmente previsto para la consecución del eventual acuerdo, debe estar referido tanto a la existencia de las causas motivadoras correspondientes, como a la posibilidad de evitar o reducir sus efectos; debiendo arbitrarse en el acuerdo medidas necesarias para atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados y, en su caso, para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Ello va a implicar que para la eventual toma de acuerdos va a ser necesario un período previo de consultas en el que el empresario debe facilitar la información necesaria para que el contenido del acuerdo obedezca a las finalidades para las que está previsto. El tema está expresamente contemplado en el art. 51.4, que se refiere a la remisión «de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar».

Pero también es deducible del art. 41.1 cuando se refiere al carácter «probado» de las causas que justifican la modificación sustancial de condiciones¹; o, en general, de la obligación de negociar de buena fe durante el período de consultas, con vistas a la consecución del correspondiente acuerdo, exigida expresamente en los arts. 40, 41 y 51. La causalidad del acuerdo debe condicionar, pues, en gran medida, los deberes de información empresarial.

La necesidad de abrir un período de consultas —con la consiguiente posibilidad de alcanzar un eventual acuerdo— con los representantes de los trabajadores, se justifica también por el carácter colectivo de las medidas a adoptar. Carácter colectivo que viene determinado o por el umbral numérico de trabajadores afectados en su situación contractual particular en determinados períodos de tiempo en el caso de movilidad geográfica o de despidos, o por el carácter colectivo de la fuente de la que derivan las condiciones de trabajo a modificar —acuerdos o pactos colectivos, decisiones unilaterales del empresario de igual trascendencia o determinadas condiciones de trabajo reguladas en convenios colectivos del Título III del ET—, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, o se rebasen unos umbrales determinados cuando se trate de horarios y de funciones.

Es, sin duda, por el carácter colectivo de la fuente a modificar o por el número de trabajadores afectados en su situación contractual, por lo que el ET dedica una cierta atención al período de consultas. Y así, y aparte la necesidad de documentación o de probanza de las causas que lo motivan, se exige tam-

¹ Según CRUZ VILLALÓN, «El art. 41 del ET tras la reforma de 1994», *RL*, 1994, n.º 17-18, p.112, esa exigencia legal va a producir *de facto* una inversión de la carga de la prueba en fase de reclamación judicial. *Vid.* también p. 149.

bién una mínima duración del mismo. Esta previsión está, indudablemente, dirigida a facilitar la consecución del posible acuerdo, en el sentido que parece necesario agotarlo antes de que pueda hablarse de desacuerdo.

2. La distinción legal entre período de consultas y posible acuerdo. La dualidad de sujetos intervinientes tiene la finalidad de posibilitar los acuerdos

Ocurre, sin embargo, que el ET distingue entre período de consultas y posible acuerdo, para referir el primero al que debe desarrollar el empresario con los «representantes legales de los trabajadores», y el acuerdo al alcanzado con «la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos».

Para explicar esta dualidad de momentos con esta dualidad de sujetos, creo que es necesario hacer referencia a lo siguiente.

En primer término, no parece que a la altura de 1995 se pueda achacar al legislador sentido atécnico e indistinto en la utilización de las expresiones «representantes legales de los trabajadores», «representantes legales o sindicales» o «representantes de los trabajadores» que aparecen en diversos pasajes del ET; y que, por el contrario, evidencian una cuidada selección de la expresión para asignarles sus significados propios².

En segundo lugar, que la diversidad de los posibles sujetos intervinientes en las consultas y en el acuerdo³ viene, segura-

² Ello sin perjuicio, obviamente, del juego del art. 10 de la LOLS, atribuyendo a los delegados sindicales que no formen parte del comité el derecho a la misma información que el empresario deba entregar a los miembros de éste.

³ Para el supuesto en que en la empresa no estén constituidas representaciones colectivas de trabajadores, CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 148 y 149, entiende que si la modificación que se pretende es colectiva, el tema cabe solucionarlo por vía de aplicación analógica del art. 87.1 ET, designando la asamblea de trabajadores la representación sindical que deba hacerse cargo de la negociación. Seguramente es, por el contrario, defendible que el empresario puede actuar de modo unilateral en materia de traslados o de modificación sustancial de condiciones, o instar directamente la autorización administrativa, en

mente, a solucionar problemas jurisprudenciales que se habían planteado con anterioridad a la reforma del ET en materia de regulaciones de empleo.

Esta jurisprudencia, y para las empresas con diversos centros de trabajo, si bien venía admitiendo que las consultas se desarrollasen con una comisión de representantes de los distintos comités, exigía que el acuerdo final correspondiente fuese tomado en el seno de todos y cada uno de los comités existentes para que todos ellos quedasen vinculados⁴. Situación que producía el resultado de la necesidad de autorización administrativa para los centros «disidentes» y la mera homologación del acuerdo para aquellos en los que se hubiese logrado⁵. La práctica, pues, en la anterior normativa de los expedientes de regulación de empleo venía exigiendo una actuación parcelada por centros de trabajo en las empresas que tuviesen varios. Situación que resultó agravada con los procesos de transferencias a las CC.AA. en los casos en que existiesen empresas con centros radicados en distintas Comunidades.

La reforma del ET abandona implícitamente esta concepción en cuanto que los despidos colectivos están expresamente previstos para una más adecuada organización de los recursos de la empresa y el período de consultas tiene, entre otras, la finalidad de evitar o reducir los efectos de los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Finalidades que, obviamente, sólo pueden cumplirse adecuadamente si el período de consultas se desarrolla con todos los centros de la empresa considerada en su globalidad.

Y es por esa razón por lo que el ET trata de favorecer la adopción de acuerdos, posibilitando que puedan tomarlos bien las representaciones unitarias al modo tradicional⁶, bien las re-

materia de despidos colectivos, GOERLICH PESET, Los despidos colectivos, *Comentarios a las Leyes Laborales, La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, 1994, T. II, pp. 143 y 144.

⁴ GOERLICH PESET, *Los despidos colectivos*, cit., pp. 149 y 150, y jur. allí cit. También, del mismo autor, *La extinción del contrato de trabajo*, 1994, p. 112.

⁵ GOERLICH PESET, *Los despidos colectivos*, cit., pp. 150 y 151.

⁶ Ello sin perjuicio de que también sea posible otra interpretación de la expresión de los arts. 40, 41 y 51 del ET «mayoría de miembros del comité o comités de empresa, delegados de personal, en su caso...», considerando que el legislador está teniendo en cuenta al número total de representantes unitarios, in-

presentaciones sindicales que sumen la mayoría de los representantes unitarios existentes en la empresa, aunque no tuviesen esa mayoría en todos y cada uno de los órganos de representación unitaria.

Como se ha dicho gráficamente por quien ⁷ ha estudiado de modo más riguroso hasta ahora el tema de los despidos colectivos, en la práctica jurisprudencial anterior «la exigencia de obtener el refrendo de los representantes legales de los trabajadores venía siendo aplicada de forma taxativa; ...a menos de que existiera un comité intercentros legalmente constituido, no podía ser sustituida ni por el acuerdo alcanzado por un órgano *ad hoc* compuesto por representantes de los distintos comités de centro ni por el concluido por representaciones sindicales existentes en la empresa». El sentido de la reforma legislativa implica «que el acuerdo de regulación de empleo pueda ser suscrito sin necesidad de obtener la ratificación mayoritaria en todos y cada uno de los organismos de representación unitaria, siempre, claro está, que los firmen las secciones sindicales mayoritarias en el conjunto de los órganos de la representación unitaria».

Sistema éste de facilitación de los acuerdos que se generaliza por el ET al nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y a las movilidades geográficas de carácter colectivo.

En todo caso, conviene dejar sentado que si bien el ET trata de favorecer la conclusión de los acuerdos, ello no garantiza

dependientemente del centro de trabajo en que ostentasen la representación correspondiente. Ocurre, sin embargo, que una interpretación de este tipo altera el esquema representativo por centros de trabajo que el ET atribuye a la representación unitaria. Objeción que, sin embargo, podría salvarse entendiendo que es una excepción legislativa al propio sistema de actuación normal de la representación unitaria; excepción legalmente prevista sólo para los eventuales acuerdos de los arts. 40, 41 y 51.

Una interpretación de este tipo no hay duda de que favorece también la toma de acuerdos, en este caso con las representaciones unitarias. Pudiendo articularse el *modus operandi* por la vía de remisión al empresario de las actas de cada comité en que se hubiese decidido sobre el acuerdo correspondiente, con expresión de los votos alcanzados en cada uno de ellos; entendiéndose alcanzado el acuerdo cuando la mayoría de votos de representantes a favor supusiese la mayoría del número de representantes unitarios existentes en la empresa.

⁷ GOERLICH.

que los acuerdos se consigan. Supuesto para el que en materia de despidos colectivos se mantiene como subsidiario el régimen de autorización administrativa; y en materia de movilidad geográfica y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, la falta de acuerdo no impide la actuación unilateral del empresario, sin perjuicio de su impugnación judicial⁸.

3. Modificación de condiciones que tengan su origen en convenio colectivo estatutario

Lo anterior con la excepción referida a la modificación sustancial de condiciones que tengan su origen en un convenio colectivo de los regulados en el Título III del ET: en estos casos, de un lado, la modificación sólo puede producirse respecto de materias concretas —horarios, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento—; de otro, la modificación pretendida sólo puede producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Acuerdo este último que sólo será posible si es adoptado por los sujetos colectivos y con las mayorías requeridas anteriormente reseñadas⁹.

⁸ Lo dicho en el texto con la salvedad de que se hubiese actuado la posibilidad contemplada en el art. 85.1 ET: el convenio colectivo podrá haber establecido «procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios». O jugase lo dispuesto en la adicional 13.º del ET.

El art. 85.1 ET, al distinguir entre eficacia y tramitación —como la del acuerdo en período de consultas— e impugnación —en los mismos términos que los laudos para la solución de controversias derivadas de la aplicación de convenios—, puede ser un argumento para negar a los acuerdos el carácter de convenio colectivo. Si lo tuvieran se le hubiese dado expresamente, como ocurre en el art. 91 ET.

⁹ La necesidad de acuerdo cuando se trate de modificación de condiciones previstas en convenio colectivo parece exigible también cuando las condiciones a modificar sean relativas a horario y funciones y el número de trabajadores afectados no rebase los umbrales numéricos establecidos en el párrafo 4 del art. 41.2. La interpretación literal del precepto —«no obstante lo dispuesto en el pá-

3.1. *Constitucionalidad de la modificación de condiciones de convenio colectivo estatutario. Consecuencias*

La exclusión en este caso de la actuación unilateral del empresario para el supuesto de desacuerdo resulta absolutamente congruente con la postura del TCO¹⁰ que, con respecto al régimen anterior del art. 41 del ET, había entendido que «...la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, no implica ni permite la existen-

rafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo...»— conduciría al absurdo de que se admitiría una modificación unilateral de funciones prevista en convenio colectivo que, ni por acuerdo entre empresario y representantes, es susceptible de ser modificada, ya que resulta excluida de las materias previstas en el párrafo 3 del art. 41.2. Y, en términos generales, a que se admitiría la posibilidad de modificación unilateral por el empresario de condiciones establecidas en convenio colectivo —horario y funciones—, en razón del número de trabajadores afectados por la modificación en determinados períodos de tiempo, cuando el párrafo 3 del art. 41.2 señala expresamente que «la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos... sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores»; lo que podría suponer un apartamiento de la doctrina del TCO sobre la fuerza vinculante del convenio colectivo que se cita en el texto. Así, por ejemplo, CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 144 y ss.; RIVERO, «Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Algunos problemas del art. 41 ET», en *Reforma de la Legislación Laboral, Estudios dedicados al prof. Alonso García*, 1995, pp. 284 y 285.

Claro está que cabe también una interpretación literal, considerando como excepción expresamente prevista por el propio art. 41 a la regla general de la necesidad de acuerdo las modificaciones funcionales y de horario previstas en convenio colectivo que no rebasen los umbrales numéricos correspondientes; así, PEDRAJAS, *op. cit.*, pp. 375 y 376. La constitucionalidad del precepto así interpretado —y que conduciría a la posible modificación unilateral por el empresario de condiciones establecidas en convenio colectivo— habría que defenderla por la vía de la consideración del convenio colectivo como fuente del ordenamiento jurídico laboral y de la fuerza vinculante del convenio en los propios términos que la ley estableciese. Pero, en este caso, habría que sortear también el difícil obstáculo de la arbitrariedad de la ley, ya que, sobre todo en caso de pequeñas empresas, podría ocurrir que el número de trabajadores afectados por la modificación pudiese ser incluso la totalidad de la plantilla —piénsese en el caso de una modificación de horario de convenio para empresa de hasta diez trabajadores—. En estos casos, la propia función del convenio colectivo de garantizar un mínimo de condiciones de trabajo podría verse menoscabado.

Sobre la elaboración del art. 41 que explica lo confuso de su redacción, CAMPS, *La modificación de las condiciones de trabajo*, 1994, p. 63, nota 133.

¹⁰ Fundamentalmente SSTCO 92/1992, de 11 de junio, y 105/1992, de 1 de julio.

cia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no sólo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio colectivo, sino incluso los principios garantizados en el art. 9.3 CE...». Y, del mismo modo, tampoco se ha admitido que pueda modificar lo establecido en el convenio colectivo la aceptación individual generalizada de una oferta de la empresa, ya que «...de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado..., quebraría el sistema de la negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE».

Si ello es así, menos visos aún de admisibilidad constitucional iba a tener la modificación unilateral por el empresario en el supuesto de no haberse logrado el acuerdo correspondiente. Y por ello es lógico que, para salvar la eventual tacha de inconstitucionalidad, el nuevo régimen del art. 41 del ET exija que la modificación de las materias admitidas, si bien previstas en convenio colectivo estatutario, sólo pueda llevarse a cabo por el acuerdo tomado por las mayorías que el propio precepto señala¹¹. Mayorías que han de ser adoptadas por los mismos sujetos que el ET legitima para negociar convenios colectivos de empresa; y que son, incluso, reforzadas respecto de las exigidas por el propio Título III del ET para negociar válidamente un convenio colectivo¹².

Podrá discutirse si el producto nacido del acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores es, a su vez, un convenio colectivo estatutario¹³ y, como tal, su admisibilidad

¹¹ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 128 y 129.

¹² Así CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 130 y 132-133.

¹³ *Vid.* una exposición de posturas doctrinales en OJEDA, «Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos», *AL*, n.º 17/24, 1955, pp. 255 y ss. De modo rotundo, VALDÉS, «Notas sobre la reforma legal de la estructura de la negociación colectiva», *RL*, 1995, n.º 5, p. 37: «Los acuerdos de empresa han de entenderse asimilados a todos los efectos a la categoría de convenios estatutarios y, por lo mismo, se encuentran dotados de sus atributos jurídicos». También FERNÁNDEZ LÓPEZ, «El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral», *AL*, 1995, n.º 6, p. 97, dado que, a diferencia de otros pactos, aquí de lo que se trata es de sustituir, alterando, un convenio colectivo.

legal implica una excepción al principio general de no concurrencia entre convenios previsto en el art. 84 ET¹⁴. Sin perjuicio de lo que después se dirá, entiendo que no es así ya que en el diseño constitucional no hay identidad entre «negociación colectiva» y «convenio colectivo», siendo la primera un género y el segundo una especie. La calificación de convenio colectivo hay que reservarla a los que la Ley considera como tales: precisamente los previstos en el Título III del ET y que son los únicos respecto de los que el art. 37.1 CE encomienda a la Ley la misión de garantizar su fuerza vinculante. Con la garantía, además, en los términos que la propia Ley señala¹⁵.

Partiendo de estas premisas, el acuerdo de modificación de las condiciones admitidas de un convenio colectivo estatutario, si bien producto de una auténtica negociación colectiva¹⁶, no se rige por lo establecido en el Título III del ET ni en cuanto al régimen de mayorías en la toma de decisiones —que en el art. 41 son reforzadas—, ni, por supuesto, en orden al procedimiento de negociación ni a la publicidad necesaria una vez alcanzado el acuerdo correspondiente.

Congruente con esta postura, entiendo, entonces, que el acuerdo de modificación de condiciones de convenio colectivo estatutario puede producirse no sólo respecto de convenios colectivos supraempresariales, sino también respecto de los de empresa¹⁷; que no implica tampoco una excepción a la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos¹⁸; y que su duración está limitada en el tiempo al de la vigencia del convenio que se modificó, de modo que para el mantenimiento en

¹⁴ En sentido afirmativo CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 130: «Ese citado acuerdo colectivo de empresa no es sino el resultado de un proceso negocial, al que sin mayor dificultad cabe calificar de convenio colectivo estatutario —en la medida en que viene contemplado y regulado por la propia LET—, si bien se efectúa al margen de ciertas reglas procedimentales de las previstas dentro del Título III de la misma Ley». También VALDÉS, *op. y loc. cit.*

¹⁵ En palabras de FERNÁNDEZ LÓPEZ, *op. cit.*, p. 109, «la CE garantiza el derecho a la negociación colectiva *per se*, pero la determinación del régimen jurídico de los convenios colectivos es claramente obra del legislador. A éste incumbe “garantizar” el derecho y, sobre todo, por lo que ahora importa, determinar el alcance de la fuerza vinculante».

¹⁶ En este sentido, CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 130.

¹⁷ En contra, VALDÉS, *op. cit.*, p. 38.

¹⁸ Lógicamente, en sentido contrario, CRUZ VILLALÓN, p. 132.

la empresa de las condiciones modificadas será necesario en su momento un nuevo acuerdo o un acuerdo de prórroga del acuerdo anterior.

3.2. *Las materias modificables. Cuestiones*

Los acuerdos de modificación de convenio colectivo del Título III del ET están limitados por el art. 41 a materias concretas: horario de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento. Surgen así una serie de cuestiones.

a) El juego del art. 39.5 ET

La limitación de materias modificables implica necesariamente que sólo las enumeradas pueden ser objeto del acuerdo de empresa¹⁹; ¿cómo debe entenderse, entonces, la previsión del art. 39.5 ET, según el que el cambio de funciones que rebasa los límites del grupo o de las categorías equivalentes requerirá, en defecto de acuerdo individual, «el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo»?

El problema interpretativo de fondo que plantea el art. 39.5 es el sentido que debe darse a la expresión «reglas que... a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo». Y es que dicha expresión puede ser entendida como referida sólo al cambio de funciones distintas de las pactadas excediendo los límites del art. 39; o «a tal fin» puede entenderse referido con carácter general a la posibilidad de que el convenio colectivo prevea reglas específicas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

A mi entender, la referencia que hace el art. 39.5 ET al convenio colectivo debe entenderse en el sentido de que éste —el

¹⁹ En este sentido, CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 126; CAMPS, *La modificación de las condiciones de trabajo*, cit., pp. 35 y ss.

convenio colectivo— es instrumento apto para eludir la aplicación del art. 41 en materia de cambio de funciones que excedan los límites de la movilidad funcional²⁰; cambio de funciones que, de no existir reglas específicas al respecto en el convenio colectivo, deberían sujetarse al procedimiento general del art. 41 por así disponerlo el apartado f) de su número 1. Por esta vía se estaría actualizando la antigua mención del art. 2.4 del RD 696/1980, de 14 de abril, según el que «en los convenios colectivos podrán establecerse pactos de movilidad funcional, cuya aplicación no requerirá incoar expediente al respecto», y que, sin dificultad, venía cubriendo previsiones del convenio colectivo que, en materia de saturación de jornada, podrían llevar a emplear a trabajadores en trabajos distintos a los propios del grupo profesional.

Desde esa perspectiva, entonces, serían admisibles cambios de funciones previstos en convenio colectivo para casos como el señalado —saturaciones de jornada y similares—, sin necesidad de sujetarse al procedimiento y requisitos del art. 41 ET: excluyéndose así, fundamentalmente, la necesidad de probar la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y, sobre todo, la necesidad de comunicar al trabajador la decisión de modificación sustancial de funciones con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Por supuesto que lo anterior no obsta a que la finalidad a que hace referencia el art. 39.5 pueda entenderse también como admisibilidad de previsiones del convenio colectivo en punto al establecimiento de un procedimiento más riguroso de modificación sustancial de condiciones de trabajo que el previsto en el art. 41 ET. Interpretación que, en cualquier caso, es posible hacer, aun sin referencia al art. 39.5. Y es que el art. 41 ET no pasa de ser una norma de derecho necesario relativo que puede ser mejorada por las previsiones al respecto del convenio colectivo —estableciendo, por ejemplo, umbrales numéricos o cronológicos inferiores a los legales, para entender como colectiva una modificación sustancial de condiciones de trabajo—.

²⁰ Así también CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 127.

b) Posibles limitaciones al contenido del acuerdo de modificación

Como segundo orden de cuestiones cabe plantear el juego que podría tener una expresa declaración de inmodificabilidad de condiciones contenida en el convenio colectivo correspondiente.

A mi entender, tanto por el carácter causal que se predica para la aplicación del art. 41, como porque para la modificación de condiciones de convenio colectivo sea ineludible el acuerdo entre empresario y representantes —con las mayorías señaladas—, resultaría inoperante la declaración expresa de inmodificabilidad del propio convenio en las materias que el propio art. 41 considera. En el fondo, y esta apreciación creo es generalizable a todo el tema de los acuerdos de empresa, la cuestión se traslada a problemas de disciplina sindical interna y de penetración sindical en el ámbito de la empresa.

Lo anterior no obsta para que las previsiones del convenio colectivo puedan jugar como límite al contenido del acuerdo de empresa respecto de las materias susceptibles de modificación por esa vía. Siendo necesario hacer una lectura exquisitamente rigurosa de lo que puede ser modificado.

De este modo²¹, lo que resultará susceptible de ser modificado es solamente el horario de trabajo —la distribución del tiempo de trabajo—, pero sin afectar a la cantidad de horas de trabajo que, como límite de jornada, pueda establecerse en el convenio colectivo. Lo mismo habrá que decir en cuanto a la eventual modificación del sistema de remuneración y de trabajo y rendimiento que, salvo algún tema puntual, no deberá afectar a la cuantía total del salario fijado en el convenio; la modificación de la cuantía salarial sólo podrá hacerse en virtud del acuerdo de descuelgue que se examina posteriormente²².

²¹ Vid. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 126 y 127.

²² CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 127 y 128.

4. La modificación de condiciones que tengan su origen en otras fuentes colectivas

Con la eventual excepción del cambio de funciones, la modificación de algunas condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo del Título III del ET sólo puede hacerse, pues, por el acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, y con las mayorías requeridas en el art. 41. Las demás modificaciones de carácter colectivo —las reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por aquellos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos— puede hacerse: o por vía de acuerdo, o, en caso de desacuerdo, por decisión unilateral del empresario. Se plantea así la necesidad de identificar cada uno de esos tres instrumentos de fijación de condiciones, ya que son los que determinan la necesidad de agotar un procedimiento previo de consultas que puede, eventualmente, acabar en un acuerdo de empresa.

4.1. *Decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos*

Por lo que respecta a decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos²³, una vía de identificación la proporciona el propio art. 41 al contraponerlas a la modificación de condiciones de carácter individual que son las «que disfrutaban los trabajadores a título individual».

Cabría, desde esa perspectiva, considerar colectivas las que, derivando de una decisión del empresario, afectasen a una pluralidad de trabajadores, y en cuya concesión no se hubiesen tenido en cuenta particularidades identificables personalmente por los trabajadores afectados, sino consideraciones objetivables en rasgos comunes o genéricos del colectivo afectado²⁴. En el fondo, se tratará de utilizar criterios similares a los que se

²³ Sobre su previsible carácter marginal, CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 138 y ss.

²⁴ Se consideran de carácter colectivo las que proceden de la contratación individual en masa, CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 141.

vienen utilizando para distinguir conflictos individuales y colectivos.

4.2. Los acuerdos colectivos

Los acuerdos colectivos, si se entienden, como parece que puede hacerse, distintos de los pactos colectivos²⁵, habrá que entenderlos referidos a los acuerdos de empresa, si bien con la importante matización siguiente: los acuerdos de empresa cuyo contenido puede modificarse por la vía del art. 41 del ET entiendo que deben quedar limitados a aquellos que impliquen el establecimiento de condiciones de trabajo, no a los propios acuerdos modificativos de condiciones de trabajo producto del propio art. 41. Y ello porque si se admitiese que un acuerdo modificativo de condiciones de trabajo pudiese ser, a su vez, objeto de modificación por la vía del propio art. 41, se podría llegar a la conclusión ya denunciada por algún autor²⁶, de que las materias reguladas en convenio colectivo, susceptibles de ser modificadas por la vía del acuerdo del art. 41 podrían, posteriormente, volver a modificarse por iniciativa unilateral del empresario considerando que ya no estamos ante la modificación de un convenio colectivo, sino de un acuerdo de empresa. Por esta vía, y en última instancia, se estaría consagrando una modificación del convenio colectivo por voluntad unilateral del empresario²⁷.

Del mismo modo, y sin perjuicio de lo que después se dirá, el acuerdo que pueda lograrse en materia de descuelgue salarial en tanto en cuanto que implica modificación del convenio colectivo correspondiente, tampoco podrá ser, posteriormente,

²⁵ El art. 41.2 ET habla de modificación de condiciones reconocidas en virtud de «acuerdo o pacto colectivo», lo que puede dar pie tanto a una interpretación de empleo de términos como equivalentes o como alternativos.

²⁶ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 135 y 136.

²⁷ En base «al carácter subsidiario de un convenio colectivo estatutario y la consiguiente eficacia jurídica normativa atribuida» a los acuerdos de empresa, ALFONSO, PEDRAJAS y SALA, «Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico», *RL*, 1995, n.º 4, p. 119, entienden que la modificación de condiciones establecidas en los mismos debe hacerse por los mismos trámites que las de los convenios colectivos estatutarios.

considerado como un acuerdo colectivo a efectos de su posible modificación por la vía del art. 41 del ET.

Consecuentemente, entiendo que los acuerdos a que hace referencia el art. 41 como susceptibles de modificación son aquellos que el propio ET prevé como posibles «en defecto de convenio colectivo», que luego se consideran; así como los que estuviesen celebrados y cuyo contenido supusiese mejora de condiciones de trabajo establecidas en la legislación o en el convenio colectivo aplicable²⁸.

4.3. *Los pactos colectivos. Sobre la constitucionalidad en este punto del art. 41*

La expresión «pactos colectivos» del art. 41 entiendo que hay que referirla, indudablemente, a los que se han venido en denominar convenios colectivos extraestatutarios o de eficacia limitada²⁹, y sobre los cuales no existe unanimidad jurisprudencial y doctrinal sobre su eficacia jurídica, contractual o normativa.

El hecho de que el art. 41 del ET posibilite que la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los pactos colectivos pueda llevarse a cabo mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o, en su defecto, por decisión unilateral del empresario, plantea el tema de la constitucionalidad al respecto del propio art. 41 en este punto³⁰.

Ninguna cuestión surgiría si los pactos colectivos fuesen modificables solamente por acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, con las mayorías exigidas en el art. 41. Y es que, siendo estas mayorías incluso superiores a las

²⁸ Dentro de los acuerdos modificables incluye RIVERO, *op. cit.*, p. 267, los antiguos reglamentos de régimen interior en lo que aún pudiesen estar vigentes, aunque reconociendo las dificultades de admitir modificaciones unilaterales del empresario en lo que pudiesen contener de medidas de seguridad social complementaria y de carácter asistencial. Con dudas, también CAMPS, *op. cit.*, p. 56.

²⁹ En este sentido, también CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 134; OJEDA, «Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos», *AL*, 1995, n.º 17, pp. 266 y ss.

³⁰ En ese sentido, CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 136 y ss.

exigidas en el ET para la negociación colectiva estatutaria, la solución legislativa estaría amparada en la propia doctrina del TCO³¹, que da primacía a la negociación colectiva de eficacia general sobre la limitada al entender que la posibilidad de negociación entre sindicatos y asociaciones empresariales no debe imposibilitar jurídicamente la negociación colectiva de eficacia general.

El tema constitucional surge, sin embargo, del hecho de que, ante la falta de acuerdo, la modificación del pacto colectivo podría llevarse a cabo por la voluntad unilateral del empresario. En este sentido se entiende³² que, al formar parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical el de negociación colectiva, «lesionaría el art. 28.1 CE una interpretación que permitiera la modificación por decisión unilateral del empresario de lo pactado en un convenio colectivo extraestatutario».

A mi entender, sin embargo, el tema no es tanto de libertad sindical³³ —dentro de cuyo contenido esencial nadie discute que se comprenda el derecho a la negociación colectiva—, cuanto de calificación del pacto colectivo como de auténtico convenio colectivo y de eficacia jurídica del pacto colectivo correspondiente, y sobre todo, de su inclusión en el sistema de fuentes.

Y es que, dado que el art. 37.1 de la CE encomienda a la Ley garantizar tanto «el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios» como «la fuerza vinculante de los convenios», la cuestión reside en decidir si el convenio colectivo agota el contenido posible de la negociación colectiva; o si, por el contrario, la negociación colectiva no es sino un género dentro del que el convenio colectivo —único al que la ley debe constitucionalmente garantizar su fuerza vinculante— es sólo una de sus varias posibles manifestaciones.

Al respecto tiene ya declarado de antiguo el TCO³⁴ que la legítima opción legislativa en favor de un convenio colectivo

³¹ TCO 108/1989, de 8 de junio.

³² CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 136-137.

³³ *Vid.* también RIVERO LAMAS, *Modificación sustancial de condiciones de trabajo*, cit., p. 262.

³⁴ TCO 73/1984, de 27 de junio.

dotado de eficacia personal general no agota la virtualidad del art. 37.1 CE. De modo que «sólo en relación con los convenios colectivos de eficacia general, y por razones obvias, el legislador ha debido ordenar la negociación colectiva para garantizar la validez de los convenios. Pero de los preceptos que el ET dedica a la negociación colectiva, ninguno se requiere en una negociación común de eficacia limitada»³⁵.

Y por lo que se refiere a la garantía de la fuerza vinculante, el TCO³⁶ entiende que «implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales. Por ello resulta del todo ajeno a la configuración constitucional de la negociación colectiva la exigencia de una aceptación individual de lo pactado».

Fuerza vinculante de los convenios colectivos que, en sentencias posteriores, el TCO parece reservar sólo a los convenios «al menos en la más importante de sus manifestaciones»³⁷, es decir, a los convenios de eficacia general; y que conduce también a reconocerles «el tratamiento de auténticas normas jurídicas, sometidas al principio de publicidad, consecuencia de la proclamación de España como estado de derecho y garantía esencial del principio de seguridad jurídica».

Parece, de este modo, posible una interpretación según la que la fuerza vinculante —como equivalente a la consideración del convenio colectivo como norma jurídica— de los convenios colectivos se reconociese sólo a los eficacia general. Lo cual llevaría aparejada la justificación del procedimiento de modificación de condiciones establecidas en convenios de eficacia limitada por la vía del art. 41 ET.

Pero, incluso, en el caso en que la fuerza vinculante —la eficacia normativa— del convenio colectivo se atribuyese tan-

³⁵ TCO 98/1985, de 29 de julio.

³⁶ TCO 58/1985, de 30 de abril.

³⁷ TCO 177/1988, de 10 de octubre.

to a los eficacia general como limitada, sería difícil eludir el tema de la posición del convenio colectivo dentro del sistema de fuentes y de su carácter subordinado a la Ley.

El TCO ha consagrado, de modo claro, la integración del convenio colectivo en el sistema formal de fuentes del derecho pero reconociendo el superior rango de la Ley dentro de la jerarquía normativa que «puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva»³⁸. Ello va a implicar que la ordenación del sistema de fuentes corresponde a la Ley; la cual podrá disponer válidamente —y de ello sería una manifestación el propio art. 41 del ET— que, en determinadas circunstancias, lo dispuesto en una determinada norma inferior a la Ley misma que lo señala —en este caso, el convenio colectivo— pueda ser modificado por el procedimiento y requisitos que la propia Ley establece³⁹.

El juicio sobre la constitucionalidad de esa Ley habría que hacerlo, seguramente, desde la perspectiva de la razonabilidad o arbitrariedad de las medidas previstas. Y en el caso del art. 41 conviene no olvidar que la eventual modificación por el empresario de las condiciones de trabajo establecidas en un pacto colectivo no se dejan a su libre arbitrio, sino que se subordinan a la existencia probada de causas, al agotamiento de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, y al control judicial posterior⁴⁰. Todo ello sin descender a considerar que, en muchas ocasiones, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo puede presentarse como alternativa más débil frente a eventuales extinciones contractuales de no llevarse a cabo aquella modificación de condiciones.

³⁸ TCO 58/1985, de 30 de abril; 210/1990, de 20 de diciembre. Del mismo modo, la STCO 208/1983, de 28 de junio, declara que «el reconocimiento autónomo y diferenciado de la negociación colectiva en el art. 37.1 CE supone la superación de la mera idea de libertad de negociación, como esfera libre de injerencias y asegura, mediante una tarea encomendada específicamente al legislador, un sistema de negociación y contratación colectiva y la eficacia jurídica del convenio colectivo».

³⁹ Vid. también RIVERO, *op. cit.*, p. 283.

⁴⁰ Vid. las reflexiones al respecto en FERNÁNDEZ LÓPEZ, *op. cit.*, pp. 109 y ss, con llamada, incluso, al art. 38 CE para justificar la modificación unilateral por el empresario —circunstancial y justificada— de convenios colectivos extraestatutarios.

II. LOS ACUERDOS «EN DEFECTO» DE CONVENIO COLECTIVO

Además de los pactos de reorganización productiva, hay seis supuestos en el ET⁴¹ en los que la falta de regulación de determinadas materias por el convenio colectivo aplicable puede ser suplida por lo dispuesto en acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores.

1. El sentido de la referencia a la negociación colectiva del art. 22.1

Hay una primera cuestión que debe despejarse. En todos estos supuestos la llamada al acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores se hace «en defecto» de lo que se establezca en convenio colectivo, excepto en el caso del art. 22.1, en el que, en lugar de convenio colectivo, se habla de «negociación colectiva» para señalar que mediante ella, o en su defecto por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, «se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales».

Se trata, entonces, de determinar si la expresión «negociación colectiva» equivale a «convenio colectivo» o, por el contrario, significa algo más.

La respuesta variará según se admita que el convenio colectivo admite las dos versiones de convenio de eficacia general —estatutario— y de eficacia limitada —extraestatutario—; o, por el contrario, la expresión «convenio colectivo» se reserva sólo a los de eficacia general.

Dejando aparte argumentos en orden a cuestionar que el art. 37.1 CE pueda fundamentar la existencia de dos tipos de con-

⁴¹ 1) Establecimiento del sistema de clasificación profesional, art. 22.1; 2) Sistema de ascensos, art. 24.1; 3) Establecimiento de un específico modelo de recibo de salarios, art. 29.1; 4) Establecimiento de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, art. 34.2; 5) Establecimiento del número diario de horas efectivas de trabajo, art. 34.3; 6) Acomodación de la representación unitaria a las disminuciones significativas de plantilla, art. 67.1.

venios colectivos⁴², entiendo que el art. 22.21 ET no contiene más que un defecto de redacción, y que la expresión «negociación colectiva» que emplea debe entenderse como equivalente a «convenio colectivo» de eficacia general.

Hay un primer dato, simplemente cuantitativo, derivado del hecho de que el art. 22.1 ET es el único de los seis que se refieren al posible acuerdo de empresa que lo hace para entenderlo como supletorio no de convenio colectivo, sino de negociación colectiva.

Pero es, fundamentalmente, la materia —el sistema de clasificación profesional— lo que hace inclinar la interpretación en el sentido de que el art. 22.1 ET ha de entenderse referido a convenio colectivo de eficacia general.

En reiteradas ocasiones el TCO viene señalando⁴³ que la empresa es un ámbito en el que «exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones de trabajo uniformes», al cumplimiento de cuya misión está esencialmente dirigido el convenio colectivo.

Lo cual no implica que la autonomía individual quede totalmente eludida; ya que, ante el silencio del convenio colectivo, «la mera circunstancia de que una materia pudiera en su

⁴² Sin perjuicio de argumentaciones más pormenorizadas que no son del caso hacer, entiendo que en materia de derechos fundamentales, la CE deja un margen de actuación al legislador ordinario que el intérprete debe respetar sin reconducir a la propia CE aspectos no regulados por la Ley que desarrolla el derecho fundamental correspondiente. De no ser así, y por razones similares a las que justificarían la admisibilidad constitucional de convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios, habría que actuar con el resto de derechos fundamentales, y admitir sindicatos «estatutarios» y «extraestatutarios» o huelgas «estatutarias» o «extraestatutarias», por citar sólo algún ejemplo.

La postura doctrinal mayoritaria no camina, sin embargo, por esta vía. Y tampoco la jurisprudencia ordinaria; y así la STS de 21 de junio de 1994, en unificación de doctrina señala que «es doctrina pacífica que la regulación del modelo colectivo en el ET no impide que, *al amparo y con causa directa en el art. 37.1 de la Constitución Española*, puedan pactarse otros convenios al margen del mismo, pues, además de aquellos estatutarios, primados con la eficacia *erga omnes*, existen otros, sometidos a las reglas generales sobre contratación, que extienden sus efectos a las partes negociadoras y a los directamente representados por ellas».

⁴³ *Vid.*, p. ej., TCO 58/1985, de 30 de abril; 208/1983, de 28 de junio.

momento ser objeto de negociación colectiva no supone... un impedimento para acuerdos contractuales individuales o para decisiones de la empresa en ejercicio de sus poderes de gestión, al margen del alcance cuantitativo de la medida»⁴⁴.

Si bien todo ello con la importante limitación de que si «aunque no alterase el contenido del convenio colectivo, la trascendencia colectiva de la medida adoptada pudiera tener tal entidad como para afectar al propio sistema de negociación colectiva»; lo que ocurriría cuando «tales medidas, por su trascendencia, importancia y significado, supusiesen la introducción unilateral de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, soslayando y evitando la intervención de los representantes sindicales... o vaciando sustancialmente de contenido efectivo al convenio colectivo de trabajo»⁴⁵.

De este modo, si en la expresión «negociación colectiva» del art. 22.1 se comprendiese también al convenio de eficacia limitada considerándose al mismo apto para el establecimiento del sistema de clasificación profesional, el resultado sería la imposibilidad de acuerdo de empresa en esta materia, al menos con eficacia para todos los trabajadores de la empresa misma.

Es por ello por lo que la expresión «negociación colectiva» del art. 22.1 hay que entenderla integrada por el art. 16 del ET que, en materia de grupos y categorías profesionales, hace referencia al «convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa». Y concluir que el sistema de clasificación profesional sólo es posible establecerlo por convenio colectivo de eficacia general o, en su defecto, por acuerdo de empresa⁴⁶. O lo que es lo mismo: la existencia de un convenio colectivo extraestatutario que afrontase el sistema de clasificación profesional no es obstáculo para que dicha materia pueda regularse en acuerdo de empresa, ya que sería un supuesto de «defecto» de convenio colectivo.

⁴⁴ TCO 208/1993, de 28 de junio.

⁴⁵ TCO 208/1993, de 28 de junio.

⁴⁶ Que el tema del sistema de clasificación profesional o, al menos, el de los grupos profesionales, encuentra terreno idóneo en el convenio colectivo de eficacia general, se evidencia también por lo dispuesto en el art. 84 del ET, que considera entre las materias no negociables en los convenios o acuerdos de ámbito supraempresarial cuando exista convenio colectivo superior la de los grupos profesionales.

2. Los supuestos de «defecto» de convenio colectivo

Los supuestos, pues, en los que es posible negociar acuerdos de empresa son aquellos en los que exista defecto de convenio colectivo de eficacia general. Se plantean así varias cuestiones.

2.1. *Regulación de la materia por convenio extraestatutario y posible acuerdo de empresa*

En primer término, que la regulación de esas materias en convenio extraestatutario no impide el acuerdo de empresa sobre las mismas. Y es que las materias contempladas —sistema de clasificación profesional, ascensos, recibo de salarios, distribución del tiempo de trabajo y acomodación del número de representantes unitarios a las disminuciones significativas de plantilla— son típicas de aquellas que deben conformar un régimen general y uniforme de condiciones; de modo que, caso de estar contempladas en convenio extraestatutario, jugaría la postura del TCO señalada más arriba⁴⁷ de que la posibilidad de negociar convenios de eficacia limitada no puede imposibilitar jurídicamente la negociación de convenios de eficacia general. Desde esta perspectiva, entonces, lo decisivo para un posible acuerdo de empresa es que la materia no esté contemplada en convenio de eficacia general⁴⁸.

2.2. *Supuestos claros de «defecto» de convenio colectivo*

La exigencia legal de que el acuerdo de empresa pueda existir «en defecto de convenio colectivo» juega, obviamente, juega tanto en el caso en que no exista en absoluto convenio colectivo aplicable a la empresa en cuestión; como en aquel en

⁴⁷ STCO 108/1989, de 8 de junio.

⁴⁸ Esa parece ser también la opinión de ESCUDERO, «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», en *La Reforma del Mercado de Trabajo*, 1994, p. 57.

que, existiendo convenio colectivo aplicable, la o las materias reseñadas no se encuentren reguladas en el mismo⁴⁹.

2.3. *Declaración expresa de inmodificabilidad en el convenio colectivo*

Las dificultades interpretativas pueden comenzar a surgir en aquellos casos en los que el convenio colectivo regule la materia de que se trate. En estos casos creo que habrá que distinguir dos supuestos.

Uno primero, en cuya virtud, la regulación efectuada por el convenio colectivo vaya acompañada de una expresa declaración de inmodificabilidad de la regulación por acuerdo de empresa. En estos casos, parece claro que no cabe regulación distinta en la empresa⁵⁰. Y sólo, de modo excepcional, si existen probadas las causas correspondientes y las materias se encuentran comprendidas dentro de las enumeradas en el art. 41 del ET, cabría acuerdo de modificación por el procedimiento y mayorías exigidas en ese precepto.

2.4. *Regulación por convenio colectivo sin declaración de inmodificabilidad*

El segundo supuesto podría presentarse en aquellos casos en los que el convenio colectivo regule la materia en cuestión pero, sin embargo, no prevea expresamente la imposibilidad de modificación de la regulación efectuada por acuerdo de empresa, ni tampoco se haga expresa mención de la disponibilidad de la regulación por acuerdo en las empresas afectadas⁵¹.

⁴⁹ Y ello, señala FERNANDEZ LÓPEZ, «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral», cit., p. 95, «no porque entre el CC y el acuerdo de empresa exista una relación de jerarquía, sino porque el acuerdo de empresa carece de legitimidad para regular materias que la negociación colectiva ha zanjado en un sentido o en otro».

⁵⁰ Así también ESCUDERO, *op. cit.*, p. 56.

⁵¹ ESCUDERO, *op. cit.*, p. 56, parece admitir que en estos supuestos no cabe acuerdo de empresa: «Los acuerdos de empresa carecen de margen de actuación si los convenios abordan, en el sentido que fuere, las materias a que la ley se re-

El tema puede surgir, sobre todo, en materia de distribución del tiempo de trabajo, fijándose sectorialmente una distribución regular de la jornada y/o un horario diario que no rebase las nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.

La letra del art. 34 2. y 3 del ET pueden llevar a la conclusión de que no es necesario que el convenio colectivo prevea expresamente la posibilidad de modificación de la distribución del tiempo de trabajo por acuerdo de empresa. Y es que el art. 34 simplemente faculta al convenio colectivo o al acuerdo de empresa para establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, o la distribución que se crea conveniente del tiempo de trabajo diario, con el límite del descanso entre jornadas. De modo que la regla general susceptible de ser establecida es la dispositivización en estos puntos del convenio colectivo, salvo expresa declaración de imperatividad⁵². Considero, sin embargo, que el tema puede ser discutible.

3. Acuerdo de empresa y ámbito del convenio colectivo

También en relación con el tema defecto de convenio colectivo-eventual acuerdo de empresa, hay autores que entienden⁵³ que el acuerdo sólo es posible en defecto de convenio colectivo supraempresarial, no cuando exista convenio colectivo de empresa. Las razones son de diverso tipo y van desde la asimilación que se hace entre acuerdo de empresa y convenio colectivo para hacer jugar la regla de prohibición de concurrencia del art. 84, como a la necesidad de garantizar la integridad del convenio de empresa en sus propios términos⁵⁴. En todo caso,

fiere de modo expreso. También ALFONSO, PEDRAJAS y SALA, *Los pactos y acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico*, cit., p. 117.

⁵² En sentido contrario se pronuncia VALDÉS, *op. cit.*, pp. 38 y 39.

⁵³ ESCUDERO, *op. cit.*, p. 57, que, en caso de convenio de empresa, sólo admite acuerdo para concretos centros de trabajo; o en el caso concreto de acomodación de la representación de trabajadores a disminuciones significativas de plantilla, p. 58.

⁵⁴ O bien se niega la posibilidad de concurrencia, como excepción al art. 34 ET. ESCUDERO, *op. cit.*, p. 57. ESCUDERO, *op. cit.*, p. 53.

se admite la excepción de que, pese a la existencia de convenio de empresa, el acuerdo puede ser utilizado para acomodar la representación unitaria a las disminuciones significativas de plantilla (art. 67.1).

A mi entender, y aparte de por el dato de esta excepción mencionada, no creo que haya inconveniente en negociar acuerdo de empresa en el caso en que el convenio «defectuoso» sea de ámbito empresarial. Y es que ni la ley distingue entre ámbitos del convenio para posibilitar acuerdos de empresa, ni creo que quepa asimilar el acuerdo a un convenio colectivo —aunque, desde luego, si es una manifestación de negociación colectiva—; y si se trata de preservar la integridad del convenio, esa razón debía ser predicable también cuando el convenio colectivo fuese de ámbito supraempresarial. Todo ello sin desconocer que, en la generalidad de los casos, el acuerdo de empresa supletorio lo será en relación con convenio de sector y no de empresa.

4. La provisionalidad del acuerdo de empresa

Por último, la exigencia legal de acuerdo de empresa «en defecto de convenio colectivo» habla también de la provisionalidad del primero. El defecto de convenio colectivo existirá en tanto en cuanto el convenio colectivo aplicable a la empresa no regule la materia⁵⁵. De modo que en manos de los negociadores del convenio colectivo posterior quedará la vigencia del acuerdo de empresa que suplió el silencio del convenio colectivo al que sustituye el siguiente negociado.

5. Los sujetos del acuerdo

En materia de sujetos, procedimiento y mayorías necesarias para alcanzar el acuerdo de empresa, el ET es absolutamente

⁵⁵ En este sentido ALFONSO, PEDRAJAS y SALA, *op. cit.*, p. 118. También VALDÉS, *op. cit.*, p. 39, aunque aplicando la regla del art. 84 ET por entender que existe una concurrencia entre convenios colectivos.

parco, a diferencia con la regulación más detenida que se contiene para los pactos de reorganización productiva.

En tema de sujetos en los acuerdos supletorios de convenios colectivos, el ET se refiere simplemente al empresario —la empresa— y los representantes de los trabajadores.

La expresión «representantes de los trabajadores» hay que entenderla así comprensiva de la dualidad de canales representativos —unitario y sindical— que en la empresa pueden darse. Entenderlo de otro modo implicaría desconocer lo dispuesto en el art. 5 del Convenio n.º 135 de la OIT.

Con respecto a la representación sindical habrá que entender que comprende tanto a los delegados sindicales *ex art.* 10 LOLS, como a las secciones sindicales del art. 8 —secciones sindicales de sindicatos más representativos y de los que tengan presencia en el comité de empresa—, que son a las que dicho precepto reconoce derecho a la negociación colectiva, aunque no cuenten con delegado sindical⁵⁶.

En cuanto a la toma de acuerdos por las representaciones sindicales, algún sector doctrinal⁵⁷, en base, fundamentalmente, a la eficacia general del acuerdo o a su carácter supletorio de convenio colectivo, defiende que el acuerdo puede tomarse solamente por las representaciones sindicales que tengan implantación en la correspondiente representación unitaria, sumando, a su vez, la mayoría de miembros de la misma. En definitiva, las mismas reglas de legitimación establecidas para negociar convenios colectivos de empresa en el art. 87.1 ET.

Creo, sin embargo, que no se puede obviar el dato legislativo de que, pudiendo el legislador haber exigido a las representaciones sindicales determinada implantación en las representaciones unitarias —como lo ha hecho en los pactos de reorganización productiva—, si no lo ha hecho es porque entiende que los sujetos que pueden acordar en defecto de conve-

⁵⁶ Por el contrario, y aunque para los acuerdos del art. 41 ET, CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 148, entiende por representantes sindicales los delegados sindicales pertenecientes a sindicatos con la representatividad exigida en el art. 10 de la LOLS.

⁵⁷ Esta es la tesis de ESCUDERO, *op. cit.*, p. 54, en base a la eficacia general del acuerdo, y de ALFONSO, PEDRAJAS y SALA, *op. cit.*, p. 118, en base al carácter supletorio del acuerdo respecto del convenio colectivo.

nio colectivo pueden ser distintos de aquellos que tienen que hacerlo en los supuestos de los arts. 40, 41 y 51.

Si ello se une con que el art. 8 de la LOLS reconoce derecho a la negociación colectiva a las secciones sindicales con presencia en el comité y a las que lo sean de sindicatos más representativos, se puede concluir que son éstas las representaciones sindicales legitimadas para negociar el acuerdo correspondiente.

En última instancia, defender el carácter amplio de los sujetos sindicales legitimados para negociar acuerdos de empresa, puede favorecer la misma adopción de los acuerdos, sobre todo en empresas de estructura compleja en las que el acuerdo, si adoptado por las representaciones unitarias, requeriría el voto favorable de todas y cada una de ellas.

Del mismo modo, defender el carácter amplio de los sujetos sindicales aparece, creo, respetuoso con el derecho de libertad sindical en cuanto que está implicando la necesidad de favorecer el incremento de la presencia sindical en la empresa misma. Y, por supuesto, la de coordinar la actuación de las secciones sindicales con la de los sindicatos que han negociado el convenio colectivo cuyo defecto de regulación posibilita el acuerdo de empresa, poniendo en práctica, en su caso, la actuación de la disciplina sindical interna.

La dualidad de canales representativos y, en consecuencia, la dualidad de sujetos negociadores, hace necesaria la determinación de la elección de uno de ellos. Labor para la que, seguramente, habrá que estimar que es el empresario quien, interesado en alcanzar el acuerdo correspondiente respaldado por la representación que garantice de modo más sólido la propia eficacia del acuerdo, decidirá, en principio, el canal representativo con el que negociar. Ello, salvo que la iniciativa negociadora haya partido de los propios representantes a través de uno de los dos canales representativos.

6. ¿Acuerdos de centro de trabajo?

Se ha planteado el tema de si, ante la inexpresividad del ET, el acuerdo supletorio ha de referirse a la totalidad de los centros de trabajo de la empresa que tenga varios —cada uno de

ellos con su representación unitaria específica—; o si, por el contrario, podrían resultar admisibles acuerdos diferenciados por centros de trabajo.

Aunque con dudas, algún sector doctrinal se ha pronunciado por la afirmativa⁵⁸. Con las mismas dudas, sin embargo, mi opinión sería la contraria en base, sobre todo, a las materias susceptibles de acuerdo de empresa y que difícilmente puede entenderse que admiten regulaciones diferenciadas por centros de trabajo de una misma empresa.

7. El régimen de mayorías

Si ello es así, el tema siguiente es el de las mayorías necesarias para entender producido el acuerdo.

Cuando se trata de representaciones unitarias, al no preverse en el ET un quórum específico para la toma de acuerdos, cabe defender la generalización de la regla de las mayorías prevista en el art. 65.1 para el ejercicio de acciones judiciales o administrativas⁵⁹; a salvo, claro está, que el reglamento de funcionamiento interno del comité previese otras.

Pero si esta regla de mayorías es suficiente cuando la empresa tenga un solo centro de trabajo, la cuestión puede complicarse cuando los centros de trabajo sean varios, cada uno con su propio órgano de representación⁶⁰. Y es que las reglas de la mayoría en la toma de acuerdos sirven para vincular a los miembros disidentes del propio órgano de representación. Pero no pueden servir para vincular a centros de trabajo cuyo órgano de representación votó en contra de la adopción del acuerdo.

Quiérese decir con ello que, cuando sean varios los órganos de representación unitaria, la adopción del acuerdo requerirá el

⁵⁸ ESCUDERO, *op. cit.*, p. 54-55.

⁵⁹ Así lo viene entendiendo para asuntos diversos la doctrina judicial, p. ej. TSJ de Madrid, de 18 de febrero de 1992; TSJ de Cataluña, de 16 de febrero de 1993, Ar. 842; TSJ de Cantabria, de 3 de marzo de 1993, Ar. 1313; TSJ de Cataluña, de 14 de enero de 1992, Ar. 285.

⁶⁰ En estos casos, si existe comité intercentros, el acuerdo podrá adoptarse por el mismo si el convenio colectivo que lo crea le atribuye esa competencia.

voto favorable de todos y cada uno de ellos. Exigencia que, indudablemente, va a dificultar la toma del acuerdo mismo.

Precisamente para salvar esta dificultad cabrá la vía alternativa de la adopción del acuerdo con la mayoría de las representaciones sindicales previstas en el art. 8 de la LOLS. Que sea necesario el voto favorable de los diversos delegados sindicales o portavoces de secciones que existan en la empresa, parece ínsito a la propia naturaleza de la adopción de un acuerdo. Y que la decisión mayoritaria de las representaciones sindicales comprometa a las disidentes parece también natural dentro de un régimen de adopción de acuerdos a la que todas ellas han debido ser convocadas.

8. La duración de la negociación

En cuanto a la duración de la negociación, al no establecerse nada en el ET, a diferencia de la duración mínima del período de consultas que se establece para los pactos de reorganización productiva, sólo cabe señalar que, en cualquier momento, las partes negociadoras podrán entender agotada la negociación correspondiente sin haberse conseguido el acuerdo.

9. Eficacia general del acuerdo de empresa

En punto a la eficacia del acuerdo de empresa supletorio de convenio colectivo, la doctrina resulta unánime al asignarle eficacia general. Lo que varían son las razones en cuya virtud se alcanza esta conclusión. Y así, algunos⁶¹ entienden que al ser el acuerdo supletorio de convenio colectivo, debe tener la misma eficacia general que el convenio al que suple y para el ámbito al que la suplencia se refiere. Ello con independencia de que al acuerdo se le asigne, a su vez, naturaleza similar a la de un convenio colectivo estatutario. Sin entrar en consideracio-

⁶¹ ALFONSO, PEDRAJAS y SALA, *op. cit.*, p. 1 18; Casas Bahamonde, «Des-cuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses», *RL*, 1995, n.º 4, p. 1.

nes sobre la naturaleza de los acuerdos, otro sector doctrinal⁶² entiende que la eficacia general del acuerdo deriva simplemente del propio ET. O bien, calificándolos de «convenios impropios o atípicos», establece una serie de mecanismos por los que dichos acuerdos pueden lograr eficacia general⁶³.

No es mi intención entrar ahora en la naturaleza de los acuerdos supletorios de convenio colectivo. Baste simplemente señalar que la eficacia general de los mismos deriva necesariamente de las materias objeto de los posibles acuerdos; se trata de establecer, en los temas correspondientes, regulaciones uniformes en toda la empresa, que, por tanto, han de tener eficacia general.

En todo caso, además, la eficacia general del acuerdo deriva del carácter de la propia representación unitaria que haya podido adoptarlo, cuya representación se extiende a todos los trabajadores de la empresa⁶⁴. Y si el acuerdo se ha adoptado por la representación sindical, de no reconocérsele igualmente eficacia general, se estaría violando lo dispuesto en el art. 5 del Convenio 135 de la OIT, que impide primar a los representantes electos frente a los sindicales en las actuaciones que les son propias.

10. El control de la aplicación de los acuerdos de empresa

El control de la aplicación de los acuerdos de empresa corresponde a las propias representaciones unitarias y sindica-

⁶² ESCUDERO, *op. cit.*, p. 55, entiende que «los acuerdos de empresa tienen, desde el punto de vista jurídico, un valor normativo, y desde el personal, eficacia general... En suma, entiendo que es posible equiparar, en este punto, el régimen de estos pactos *ad hoc* suscritos en la empresa, con el de los convenios colectivos regulados en el Título III del ET».

⁶³ CASAS BAHAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», *RL*, 1994, n.º 17-18, pp. 299 y 300.

⁶⁴ *Vid.* OJEDA, *op. cit.*, pp. 261 y ss. Para los acuerdos de descuelgue salarial, *vid.* GARRIDO LÓPEZ, «Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria», *RL*, 1995, n.º 8, pp. 33 y ss.

les, siendo utilizable al respecto el proceso de conflicto colectivo⁶⁵. Las expresiones «pactos de empresa» y «convenio colectivo cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa» empleadas por los arts. 64 del ET y 151 de la LPL son lo suficientemente amplios como para justificar esta postura. Aparte de que para los acuerdos de reorganización productiva, los arts. 40 y 41 del ET admiten expresamente la posibilidad de que puedan ser impugnados por la vía del conflicto colectivo.

Partiendo de equiparación de los acuerdos de empresa al convenio colectivo, algún autor⁶⁶ entiende que los acuerdos de empresa son controlables en su aplicación por la autoridad administrativa laboral, sobre la base de que el art. 93 del ET considera infracciones laborales «las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a... las cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral».

Por lo que llevo dicho hasta ahora, es clara mi opinión de que los acuerdos de empresa no son convenios colectivos de eficacia general⁶⁷. Con independencia de que tengan eficacia general, ni por los sujetos que los negocian, ni por el procedimiento ni por la tramitación y requisitos de publicidad pueden equipararse a los convenios colectivos contemplados en el Título III del ET. Razón por la que es preciso concluir también, de acuerdo con una sujeción estricta a los principios de legalidad y tipicidad, que sus eventuales incumplimientos por parte del empresario no son susceptibles de ser sancionados en vía administrativa.

⁶⁵ También ESCUDERO, *op. cit.*, p. 55.

⁶⁶ ESCUDERO, *op. cit.*, p. 55. En el mismo sentido ALFONSO, PEDRAJAS y SALLA, *op. cit.*, p. 118.

⁶⁷ Es totalmente compartible la opinión de FERNÁNDEZ LÓPEZ, *op. cit.*, p. 95, según la que «el hecho mismo de que el acuerdo opere cuando el convenio falte es un signo inequívoco de que acuerdo y convenio no comparten la misma naturaleza; que se trata de algo diverso porque de lo contrario el legislador incurriría en una verdadera tautología».

III. LOS ACUERDOS DE EMPRESA EN MATERIA DE DESCUELGUE SALARIAL

1. Previsiones legales

Existe un tipo de acuerdo de empresa —el referido al descuelgue salarial— que por sus peculiaridades merece una consideración separada.

El art. 82.3 ET impone a los convenios supraempresariales la necesidad de establecer «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». Obligación que se reitera en el art. 85.2 al señalar que dichas previsiones formarán parte del contenido mínimo del convenio supraempresarial⁶⁸.

El incumplimiento por parte del convenio colectivo de estas previsiones legales no afecta, sin embargo, a la propia validez del convenio. Y es que el art. 82.3 prevé que «si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta 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»⁶⁹.

2. Precisiones iniciales

A la vista de este régimen cabe hacer dos precisiones iniciales.

De un lado, que el descuelgue salarial será posible también respecto de convenios colectivos anteriores o prorrogados a la

⁶⁸ En el supuesto en que esta cláusula convencional exista, «al convenio supraempresarial corresponderá restablecer sus propias relaciones con los acuerdos de empresa, otorgando a éstos capacidad para completar sus determinaciones o sólo para ejecutarlas, aplicándolas en su propio ámbito», CASAS BAHAMONDE, *Descuelgue salarial*, cit. p. 5.

⁶⁹ De mecanismo «obsesivo» califica ESCUDERO esta previsión, *op. cit.*, p. 44. Vid. BAYLOS, «Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva», *RL*, 1994, n.º 17-18, p. 335-336.

entrada en vigor del ET reformado, aunque en los mismos no exista expresa cláusula de descuelgue, si se produce el acuerdo correspondiente entre empresario y representantes de los trabajadores⁷⁰.

De otro lado, que parece clara la intención del legislador de dispositivizar a nivel de empresa el régimen salarial previsto en el convenio si se dan las condiciones para ello. Desde esta perspectiva la Ley estaría sustrayendo a los propios negociadores la eficacia del convenio en materia del régimen salarial que en el mismo se prevé. Debiendo entenderse, seguramente, que el descuelgue salarial sería posible incluso frente a expresa prohibición del propio convenio⁷¹.

3. El acuerdo de descuelgue

En materia de descuelgue salarial —particularmente en el supuesto en que en el convenio colectivo no esté prevista una cláusula de inaplicación de su régimen salarial— hay dos secuencias cronológicas: una relativa al acuerdo de descuelgue y otra segunda respecto de la determinación de las nuevas condiciones salariales.

Los sujetos que pueden adoptar el acuerdo de descuelgue son «el empresario y los representantes de los trabajadores», sin mayores especificaciones. En consecuencia, todo lo dicho en materia de sujetos, procedimiento y mayorías⁷² para adoptar acuerdos de empresa en defecto de convenio colectivo será reproducible aquí.

El acuerdo empresarial de descuelgue va a ser posible porque faltan previsiones al respecto en el convenio colectivo correspondiente. Lo que va a delimitar también el propio contenido del acuerdo.

⁷⁰ En este sentido, BAYLOS, *op. cit.*, pp. 334 y 335.

⁷¹ GARRIDO LÓPEZ, *Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria*, pp. 20 y p. 24. En contra, BAYLOS, *Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva*, pp. 330 y 331.

⁷² BAYLOS, *op. cit.*, p. 332, entiende aplicable el régimen de mayorías previsto en el art. 87.1 ET, cuando el acuerdo se tome con representaciones sindicales.

Y es que si el convenio colectivo debe referirse a «las condiciones⁷³ y procedimientos⁷⁴» para no aplicar el régimen salarial previsto en las empresas, el acuerdo empresarial de descuelgue debe suplir, precisamente, esta falta de previsiones en el convenio. Lo cual implica, en principio, una gran libertad para las partes pero sobre la base de decidir previamente que el descuelgue es requerido por «la situación económica de la empresa».

A este respecto, es preciso tener presente que el acuerdo de descuelgue se prevé en el art. 82 ET con la finalidad de evitar que la estabilidad económica de la empresa «pudiera verse dañada como consecuencia» de la aplicación del régimen salarial del convenio. Se requiere así una relación de causa a efecto entre aplicación del régimen salarial y perjuicio a la estabilidad económica de la empresa —dejando, en consecuencia, fuera la atención a factores de otro tipo (sistemas de organización productiva, etc)—; y se requiere también que ese perjuicio sea cualificado: un daño a la estabilidad económica de la empresa y no, por tanto, incidencias más leves sobre la misma⁷⁵.

Se trata, en consecuencia, de evitar que la empresa funcione —o continúe funcionando— a pérdidas, y no de mejorar la posición de la empresa en el mercado, como sucede con las causas que justifican la aplicación de las medidas de los arts. 40 y 41 ET. En este sentido, las razones que pueden justificar el descuelgue salarial son similares a las económicas que puedan servir para justificar despidos individuales o colectivos —«superar una situación económica negativa de la empresa»—, presentándose así como alternativa al mismo⁷⁶.

⁷³ El convenio colectivo podría referirse tanto a la posible inaplicación de los aumentos salariales del convenio, como a la inaplicación de algún o algunos conceptos retributivos establecidos en el convenio, como a ambas cosas a la vez, como al establecimiento de un sueldo mínimo retributivo a respetar incluso en caso de descuelgue, BAYLOS, *op. cit.*, p. 331.

⁷⁴ Sobre las posibilidades abiertas al convenio colectivo en materia de procedimiento de descuelgue, *vid.* BAYLOS, *op. y loc. cit.* ult.

⁷⁵ Por tratarse simplemente de un acuerdo valorativo de las circunstancias críticas por las que atraviesa la empresa, este acuerdo no puede ser calificado de convenio colectivo según FERNÁNDEZ LÓPEZ, *op. cit.*, p. 98. Sobre la interpretación del daño a la estabilidad económica de la empresa, *vid.* BAYLOS, *Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva*, cit., pp. 327 y ss. Sobre derechos de información de los representantes, *vid.* GARRIDO LÓPEZ, *op. cit.*, p. 28.

⁷⁶ En cualquier caso, y en materia de descuelgue salarial y valoración de la situación económica de la empresa, serán difícilmente eludibles temas tales co-

A diferencia de lo que ocurre en los acuerdos de reorganización productiva, para el acuerdo de descuelgue salarial no se fija un período mínimo a agotar para que pueda manifestarse el acuerdo o el desacuerdo al respecto. Será, en consecuencia, criterio de las partes el decidir cuándo el desacuerdo se ha producido y cuándo, en consecuencia, debe explicitarse la existencia de un desacuerdo definitivo.

Lo que sí está previsto en materia de descuelgue salarial es un sistema específico para solventar los desacuerdos: «de no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio». Nos encontramos así ante el establecimiento legal de un arbitraje obligatorio, con designación legal también del órgano arbitral.

El contenido del laudo estará, pues, referido a la existencia o no de una situación económica de la empresa cuya estabilidad pueda verse, a su vez, dañada o no por la aplicación del régimen salarial previsto en el convenio.

El tema será, entonces, decidir sobre la posible impugnación o no de este laudo arbitral. Posibilidad estrechamente relacionada con la calificación como de económico o jurídico del conflicto planteado.

Aun con todas las precauciones necesarias, habría que señalar que si, como antes he indicado, el descuelgue salarial aparece como alternativa menos traumática que el despido económico de carácter individual o colectivo, siendo susceptibles de revisión judicial las causas que motivan éste, también deberán serlo las que deciden sobre existencia de razones que justifican el descuelgue. Desde este punto de vista, el conflicto será jurídico o de interpretación; susceptible, por tanto, de plantearse por el procedimiento de conflicto colectivo ante el orden jurisdiccional social.

mo la suerte que deban correr antes de acordarse el descuelgue condiciones salariales superiores a las del convenio que pudiesen disfrutarse por los trabajadores, los salarios realmente pagados por la empresa a trabajadores no sujetos al régimen salarial del convenio colectivo, etc.; resultando decisivas también las previsiones sobre entrega a los representantes de la copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, prevista en el art. 8.3 del ET, con el alcance facilitado por la interpretación realizada en la STCO 142/1993, de 22 de abril.

Si, por el contrario, se entendiese que el conflicto no es jurídico sino económico⁷⁷, el laudo de la Comisión paritaria sólo resultaría impugnabile por no haberse sujetado a las formalidades necesarias o por haber decidido sobre puntos no sometidos al órgano arbitral.

4. La determinación de las nuevas condiciones salariales

Decidido el descuelgue por acuerdo o por laudo, el art. 82.3 establece otra regla: «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». En todo caso, pues, bien directamente o por remisión, las nuevas condiciones salariales se fijan entre empresario y representantes de los trabajadores⁷⁸. En cualquier caso, y mientras el acuerdo no se logra, será aplicable el régimen salarial fijado en el convenio colectivo, sin que le sea permitido al empresario desconocerlo unilateralmente⁷⁹. Ello con independencia de que, una vez acordado el descuelgue, se le puedan fijar efectos retroactivos coincidentes, por ejemplo, con la fecha de entrada en vigor del régimen salarial previsto en el convenio colectivo.

No parece, en principio, que existan limitaciones en cuanto al contenido de este acuerdo⁸⁰ sobre nuevas condiciones salariales, ya que en otro caso carecería de sentido la remisión que se hace para su fijación al acuerdo entre el empresario y sus representantes⁸¹.

⁷⁷ En este sentido, CASAS BAHAMONDE, *Descuelgue salarial* (II), cit., p. 3

⁷⁸ Por supuesto que este acuerdo en punto a la determinación de las nuevas condiciones salariales será necesario también en el supuesto en que el convenio colectivo contuviese cláusula de descuelgue. En este sentido también CASAS BAHAMONDE, *Descuelgue salarial* (II), cit. pp. 5 y ss., salvo el caso en que el propio convenio colectivo contenga previsiones; BAYLOS, *op. cit.*, p. 332, respecto al sistema de fijación de esas nuevas condiciones salariales.

⁷⁹ En este sentido, CASAS BAHAMONDE, *Descuelgue salarial* (II), cit., p. 8.

⁸⁰ FERNÁNDEZ LÓPEZ, *op. cit.*, p. 99, califica esta secuencia del acuerdo de convenio colectivo, dada su función reguladora de condiciones salariales.

⁸¹ *Vid.* también BAYLOS, *op. cit.*, p. 333.

Quiérese decir con ello que, aunque no hubiese inconveniente en que el contenido del acuerdo fuese el remitirse al régimen salarial previsto en el convenio colectivo anterior a aquel respecto del que se produce el descuelgue, tampoco existe regla imperativa al respecto. Avala esta conclusión lo dispuesto en el art. 86.4 del ET, según el que «el convenio colectivo que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan». Precepto que podría ser utilizado, a su vez, por el nuevo convenio colectivo para mantener el régimen salarial del convenio derogado respecto de aquellas empresas en las que se produjese el descuelgue. De este modo sí que se estaría estableciendo un límite al acuerdo entre empresario y representantes respecto de las nuevas condiciones salariales⁸².

En todo caso, el descuelgue salarial lo es respecto al régimen salarial del convenio colectivo correspondiente. Quiérese decir con ello que la duración de las nuevas condiciones salariales acordadas en la empresa tendrá una vigencia, a lo sumo, coincidente con el período de vigencia de las que estén pactadas en el convenio respecto del que se produce el descuelgue. Cuando colectivamente se negocien nuevas condiciones salariales, éstas serán aplicables a la empresa descolgada, perdiendo vigencia el acuerdo de descuelgue. Para producirse un nuevo descuelgue será necesario un nuevo acuerdo. Todo ello salvo que el propio acuerdo de descuelgue haya fijado un plazo de vigencia más reducido.

⁸² De dudosa califica GARRIDO LÓPEZ, *op. cit.*, p. 38, la posibilidad de que el convenio colectivo pudiese fijar límites cuantitativos a los descuelgues a nivel de empresa.

**DEROGACION DE ORDENANZAS LABORALES
Y NEGOCIACION COLECTIVA**

JESUS CRUZ VILLALON

**Catedrático de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social de la Universidad de Cádiz**

SUMARIO

1. LA LENTA AGONIA DE LAS ORDENANZAS LABORALES.—2. REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO Y DEROGACION DE ORDENANZAS LABORALES.—3. EL ALCANCE DE LA VIGENCIA DE LA DISPOSICION TRANSITORIA SEXTA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.—4. LA COBERTURA PACIFICA POR LA NEGOCIACION COLECTIVA.—5. LA NEGOCIACION DE COBERTURA A INSTANCIAS DE LA COMISION CONSULTIVA.—6. LA CONCURRENCIA CONVENCIONAL.—7. EL ARBITRAJE SUSTITUTORIO.—8. LA APLICACION RESIDUAL DEL CONTENIDO DE LAS ORDENANZAS.—9. DEROGACION SIN COBERTURA Y REGLAMENTOS SECTORIALES DE NECESIDAD.

1. LA LENTA AGONIA DE LAS ORDENANZAS LABORALES

Las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales (OO.LL.) constituyen un cuerpo normativo extraño dentro del sistema constitucional de relaciones laborales, particularmente por lo que se refiere al reparto de espacios asignados a la norma estatal y al convenio colectivo. Precisamente, el origen histórico de estas normas estatales sectoriales se sitúa en un contexto de negación de la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios. Para sustituir la ausencia de regulación por parte de los convenios colectivos surgen las OO.LL., que pasan a ocupar durante bastantes décadas el lugar en el que de ordinario se desenvuelve la negociación colectiva.

En aquellos países, singularmente de la Europa continental, donde la norma estatal tiene un papel relevante en la fijación de ciertos mínimos de condiciones de trabajo, en todo caso se le atribuye al convenio colectivo una competencia prácticamente exclusiva en la fijación de reglas laborales en ámbitos funcionales y territoriales no generales. *A sensu contrario*, las normas estatales tienden a establecer disposiciones generales de aplicación al conjunto de la población asalariada. Tal como se ha indicado, en nuestro ordenamiento se establece una reserva en favor de la autonomía colectiva de segundo grado, que comporta la primacía de la negociación colectiva para reglamentar las condiciones de trabajo en el ámbito sectorial¹. De este mo-

¹ F. VALDÉS DAL-RE, «La potestad reglamentaria en el ordenamiento laboral», en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofreci-*

do, a partir de la entrada en vigor del texto constitucional, se producía una incompatibilidad de esencia entre el sistema normativo de las OO.LL. y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva por parte de su art. 37.1, de modo que a partir de ese instante las normas de este tipo aprobadas con anterioridad estaban llamadas a desaparecer en un breve plazo de tiempo. El propio Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de declarar expresamente la necesaria postergación de lo dispuesto en las OO.LL. frente al convenio, pues «la autonomía colectiva ocupa un lugar preferente en la ordenación sectorial de las condiciones de trabajo desde la propia Constitución»².

Con anterioridad a la Constitución ya se había producido una lenta erosión de la efectividad práctica de lo dispuesto en las OO.LL. En estos términos, como es sabido, existió una primera fase, que se prolongó a lo largo de los años cuarenta y cincuenta, en la cual su contenido reflejaba normativamente condiciones de trabajo de obligado cumplimiento, funcionando tanto en términos de mínimos como de máximos de derecho necesario. El primer hito en esta evolución de pérdida de funcionalidad aplicativa se produjo con la aprobación en 1958 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, que tuvo como reflejo la conversión de las OO.LL. exclusivamente en disposiciones de mínimos, pues con ello se autorizará su incremento o mejora desde el punto de vista del trabajador individual por parte de dichos convenios colectivos³. A partir de ese instante, la progresiva expansión de los contenidos de los convenios iba a provocar una ineficacia *de facto* de las OO.LL., para aquellas materias que venían reguladas con intensidad por la negociación colectiva. En un momento sucesivo, que podría situarse en los inicios de los años setenta, coincidiendo con la Ley de Convenios Colectivos de 1973, el Ministerio de Trabajo, también como situación *de facto*, deja de actualizar los contenidos de dichas OO.LL.; el mero transcurso del tiempo provoca su en-

dos por los catedráticos de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, p. 384.

² STC 151/1994, de 23 de mayo («B.O.E.» 25 junio).

³ Por todos, J. RIVERO LAMAS, «Dictamen sobre alcance, contenido y problemas de Derecho supletorio planteados por la derogación de la Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica», *Relaciones Laborales*, 1988 (II), p. 1304.

vejecimiento, su inaplicabilidad por inutilidad, comparativamente con una permanente revisión de los textos de los convenios colectivos. En tercer lugar, ya en plena fase de la transición política, como primer anuncio del esquema posteriormente desarrollado por el Estatuto de los Trabajadores (ET), se verificará una depreciación adicional, a través de lo dispuesto por el Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977. Conforme al mismo se venía a consagrar por primera vez la preferencia absoluta de los productos de la negociación colectiva frente a lo fijado en las OO.LL.; principio éste que se va a incorporar a través de dos reglas. De un lado, la inviabilidad de futuro de la aprobación de nuevas OO.LL., salvo «para aquellos sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en los que no exista Convenio Colectivo de Trabajo» (art. 28). Resultado de ello, será que las últimas normas de este tipo que aprobará la Administración se remontan al mes de mayo de 1977⁴. De otro lado, el carácter supletorio de las OO.LL. frente a los convenios, pues se fijaba que las mismas «continuarán rigiendo en aquellas de sus disposiciones que no sean sustituidas por lo pactado en Convenio Colectivo» (art. 29). De este modo, se consagraba la plena primacía de las cláusulas de los convenios, cediendo lo regulado en las OO.LL. incluso en la hipótesis de que el contenido del convenio colectivo fuera peyorativo para el trabajador comparándolo con lo prescrito en la Ordenanza correspondiente.

Con estos antecedentes, se podía esperar una muy corta vida a las OO.LL. a partir del texto constitucional, dado que desde ese instante se producía ya una incompatibilidad frontal con el desarrollo en toda su extensión de la autonomía colectiva. Sin embargo, no deja de sorprender que hayan transcurrido más de tres lustros desde entonces y todavía nos encontremos en el presente año con un proceso no concluido de desaparición de las citadas normas, ahora ya sí definitiva. El Estatuto de los Trabajadores, en su versión de 1980, aunque con una redacción muy discutida en cuanto al alcance concreto del precepto de re-

⁴ A efectos anecdóticos, las últimas se corresponderán con la OL de agentes de cambio y bolsa, corredores de comercio y colegios profesionales de los mismos, de 23 de mayo de 1977, «B.O.E.» 2 de junio; bebidas refrescantes, de 14 de mayo de 1977, «B.O.E.» 1 de junio; profesionales de la música, de 2 de mayo de 1977, «B.O.E.» 25 de mayo.

ferencia⁵, seguía la senda abierta por el DLRT, ahondando el surco: manteniendo las precedentes reglas de debilidad normativa de las OO.LL., añadía, entre otras cosas, una actitud de fomento de la directa derogación de las OO.LL. aún vigentes por la Administración laboral (disp. trans. 2.^a). De producirse la anunciada derogación, se cerraría el ciclo, quedando ya como mero recuerdo histórico el fenómeno de las OO.LL., cuyo espacio vendría a ser ocupado definitivamente por parte de la negociación colectiva.

Sin embargo, los resultados formales de esa política de derogaciones hasta el año 1994 había sido considerablemente modesta, pues de en torno a 140 OO.LL. vigentes en el momento de entrada en vigor del ET en 1980⁶, en el momento de producirse la reforma legislativa de 1994 se calculaban vigente todavía en torno a 120 OO.LL.⁷ En tan largo período de tiempo, apenas se ha procedido a la total derogación de 17 disposiciones⁸, permaneciendo a esa fecha vigentes OO.LL. que

⁵ Por todos, aparte de la doctrina ya citada, L. M. CAMPS RUIZ, «Los reglamentos laborales sectoriales: reglamentaciones y ordenanzas laborales y ordenanzas de necesidad», *Revista de Treball*, n.º 17 (1991), pp. 9 y ss.; L. M. CAMPS RUIZ RUIZ, «Mantenimiento, suspensión y derogación de las Ordenanzas Laborales y Reglamentos de Régimen Interior», *Actualidad Laboral*, n.º 8 (1988). F. DURÁN LÓPEZ, «La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales», *Relaciones Laborales*, 1990 (I), pp. 107 y ss. S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Vigencia y derogación de las Ordenanzas Laborales», *Relaciones Laborales*, 1988 (II), pp. 261 y ss. F. J. PRADOS DE REYES, «Vigencia transitoria de las "normas complementarias" de la Ordenanza Laboral para la industria siderometalúrgica», *Relaciones Laborales*, 1989 (I), pp. 1357 y ss. T. SALA FRANCO, «Las Ordenanzas Laborales y el Derecho del trabajo postconstitucional», *Relaciones Laborales*, 1985 (I), p. 51 y ss. T. SALA FRANCO y J. M. GOERLICH PESET, «Sobre las relaciones entre Reglamentaciones de Trabajo y Convenios Colectivos», *Poder Judicial*, n.º 10 (1988).

⁶ T. SALA FRANCO, «La suplencia o derogación de las reglamentaciones y ordenanzas de trabajo», en AA.VV., *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García*, Madrid, 1995, p. 42.

⁷ Dirección General de Trabajo, *Estudio sobre negociación colectiva en el ámbito de las relaciones laborales vigentes*, Madrid, 1994, ejemplar multycopiado.

⁸ Cfr. O.M. 22 junio 1983 («B.O.E.» 6 de julio); O.M 15 diciembre 1983 («B.O.E.» 5 enero 1984); O.M. 19 diciembre 1983 («B.O.E.» 5 enero 1984); O.M. 18 junio 1986 («B.O.E.» 7 octubre); R.D.L. 2/1986, de 23 de mayo («B.O.E.» 27 mayo); O.M. 17 febrero 1988 («B.O.E.» 23 febrero); O.M 10 septiembre 1991 («B.O.E.» 16 septiembre); O.M. 11 noviembre 1993 («B.O.E.» 27 mayo); O.M. 27 abril 1994 («B.O.E.» 14 mayo).

afectaban a empresas y sectores relevantes dentro de nuestra estructura de la negociación colectiva. A pesar de que existieron compromisos genéricos de las grandes Confederaciones nacionales sindicales y empresariales⁹, los resultados durante ese período han sido ciertamente parcos. A ello se añade el hecho de que la propia jurisprudencia ha seguido aplicándolas, otorgándole la correspondiente eficacia jurídica, sobre todo de desarrollo de disposiciones legales en ausencia de convenio colectivo, si bien ello se detiene a los inicios de la presente década¹⁰.

Ello obliga necesariamente a preguntarse por las circunstancias que hayan podido influir en esta tan lenta agonía de las OO.LL., pues debe presumirse que han concurrido razones de peso que jugaban como elementos de resistencia a su total desaparición. De forma esquemática cabe apuntar los siguientes datos, por lo demás bastante reiterados a lo largo de estos últimos años.

En primer lugar, un cierto miedo a que se produjeran lagunas jurídicas, derivadas de las «calvas» que se apreciaban todavía en los contenidos de ciertos convenios colectivos¹¹. Ello será esgrimido sobre todo por las representaciones sindicales, por cuanto que advertían que un proceso de derogación acelerado podía comportar un peligro de efecto desregulador, por la desaparición de ciertas garantías de condiciones de tra-

⁹ Cfr, por ejemplo, cláusula IX del Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 («Los convenios sectoriales cuyo ámbito abarque a la totalidad del territorio nacional irán absorbiendo el contenido de las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, graduándose en el tiempo tal proceso»); el art. 10 del Acuerdo Interconfederal; el art. 10 del Acuerdo Económico y Social de 1984 («Las partes signatarias quieren poner énfasis en la necesidad de que se produzca la sustitución de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo por Convenios marco o generales en función de las condiciones objetivas de los sectores de las Organizaciones firmantes»).

¹⁰ Así, STS, social, 6 febrero 1985, Ar. 611; 14 febrero 1985, Ar. 656; 26 febrero 1985, Ar. 920; 25 abril 1985, Ar. 1920; 12 noviembre 1985, Ar. 5763; 15 noviembre 1985, Ar. 5789; 7 abril 1986, Ar. 1889; 10 junio 1986, Ar. 3514; 7 julio 1986, Ar. 3964; 6 abril 1987, Ar. 2356; 12 diciembre 1988, Ar. 9598; 10 abril 1990, Ar. 3453; 11 mayo 1990, Ar. 4306; 11 abril 1991, Ar. 3261; STS, contencioso-administrativo, 23 mayo 1989, Ar. 3832.

¹¹ Por todos, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *Ley y Autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Madrid, 1987, pp. 337 y ss.

bajo en favor de los trabajadores recogidas en las OO.LL. Pero no dejaba de percibirse también cierta inquietud empresarial por los vacíos que se pudieran producir en ciertas materias, que provocaran incertidumbres en el ejercicio de sus poderes directivos; ello se hacía notar, en especial, en lo que se refiere a la movilidad funcional en relación con los sistemas de clasificación profesional y en la tipificación de infracciones y sanciones en relación con el ejercicio de su poder disciplinario.

En segundo lugar, los efectos o los no efectos, según se mire, del proceso derogatorio sobre nuestra estructura de la negociación colectiva. Conviene recordar una vez más el carácter excesivamente descentralizado e incluso descoordinado, tanto en lo funcional como en lo territorial, de nuestra estructura de convenios¹²; situación en la que la presencia de las OO.LL. ha influido decisivamente, pues la misma empujaba a una negociación colectiva en niveles más reducidos¹³. En efecto, entre otras razones, debido a la presencia generalizada a todos los sectores productivos de estas normas estatales creando una tupida red normativa a nivel nacional, el convenio colectivo sectorial prevalente ha sido y sigue siendo el de carácter provincial, con una todavía palpable ausencia en muchos sectores del convenio nacional. En un primer momento, lo que constituye un obstáculo para el desarrollo de la negociación colectiva nacional, en fase sucesiva como efecto *boomerang* provoca un freno para la deseada derogación de las OO.LL.

Por una parte, dado el nivel en el que se pactan los convenios, la comisión negociadora carece de la capacidad para elaborar un texto omnicompreensivo que aborde el conjunto de materias tradicionalmente asignado a las OO.LL., de modo que se reiteran las dificultades para que el convenio colectivo desarrolle la función sustitutoria atribuida a partir de finales de los años setenta. O, dicho de otro modo, el proceso de sus-

¹² Por todos, F. VALDÉS DAL-RÉ, «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», *Revista de Política Social*, n.º 137 (1983), pp. 416 y ss. «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, n.º 5 (1995), pp. 21 y ss.

¹³ J. CABRERA BAZÁN, *La titularidad y el ejercicio del interés colectivo en las relaciones colectivas de trabajo*, Sevilla, 1967, pp. 107 y ss.

titución-derogación resultaba más complejo, en la medida en que debía producirse en la generalidad de los convenios colectivos provinciales y de empresa, a los efectos de no provocar esa presunta anomia legislativa. A tal efecto, resulta necesario reconocer que las OO.LL. desde el punto de vista técnico adquirieron un alto grado de perfección en la regulación de instituciones caracterizadas por su notable complejidad —clasificación profesional, tipificación de infracciones y sanciones, estructura salarial, regímenes especiales de jornada y tiempo de descanso—, de no fácil sustitución. En muchas ocasiones, incluso con el paso del tiempo, han constituido un referente imprescindible a la hora de la negociación colectiva y, en algunos casos, ha provocado cierta pereza negociadora ante la necesidad de incorporación de estas instituciones a los convenios, procediendo a actualizarlas conforme a los profundos cambios productivos, tecnológicos, sociales y culturales.

Por otra parte, se observa una fuerte discrepancia entre los negociadores acerca de los efectos que debe producir la derogación de estas normas sobre la estructura actualmente vigente. Para unos la derogación debería venir acompañada de la creación de una nueva unidad de negociación a nivel nacional, allí donde no existiera, produciéndose incluso una automática herencia por parte del convenio nacional de los contenidos de garantía que se entendían consolidados vía OO.LL.; por lo que incluso se llega a defender el mantenimiento del principio de la unidad negocial provincial allí donde existiera. Por contraste, para otros, la derogación de las OO.LL. debía aprovecharse como la ocasión propicia para facilitar la flexibilidad del mercado de trabajo, incluso trámite de desregulación, lo que da lugar a resistencias a la creación de una unidad de negociación colectiva a nivel nacional; o, al menos, de oposición, si ésta no viene acompañada de una paralela simplificación de la estructura de la negociación colectiva a niveles inferiores y no se pretende una mera reiteración del texto de las OO.LL. en el nuevo convenio de sector nacional.

Desde la perspectiva de la Administración laboral se manifestaban cautelas a desarrollar una política de derogaciones no consensuada con sindicatos y asociaciones empresariales, no deseando adoptar la decisión derogatoria de forma unilateral.

En la práctica, las derogaciones efectuadas por el Ministerio de Trabajo durante estos 15 años se han producido a petición previa conjunta de las correspondientes representaciones sindicales y empresariales ¹⁴.

A todo ello se añadía una cada vez más acentuada marginalidad práctica de las OO.LL. en el conjunto del sistema de relaciones laborales, que no colocaba la política de derogaciones entre las prioridades más urgentes de transformación de los contenidos de funcionamiento cotidiano de la prestación de servicios en la empresa. Marginalidad, de un lado, porque el mero deterioro por envejecimiento de sus contenidos hacía inaplicable sus prescripciones, incluso para aquellas materias no abordadas por la negociación colectiva. Marginalidad, de otro lado, porque poco a poco la jurisprudencia iría asumiendo la deseada pérdida de imperatividad normativa de sus preceptos, tanto frente a los convenios colectivos ¹⁵, a las normas estatales de aplicación general ¹⁶, como incluso frente al propio pacto en contrato de trabajo ¹⁷.

¹⁴ SALA FRANCO, *La suplencia o derogación...*, op. cit., p. 41.

¹⁵ Por todas, STS 12 noviembre 1984, Ar. 5832, y 11 diciembre 1987, Ar. 8888.

¹⁶ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, «Ley, ordenanza laboral y «favor laboratoris»», *Relaciones Laborales*, 1985 (II), p. 38. CAMPS RUIZ, *Los reglamentos...*, op. cit., p. 14.

¹⁷ En este sentido, STS 6 diciembre 1984, Ar. 6344: «Siendo con anterioridad a la entrada en vigor del referido Estatuto normas de derecho necesario, les cambia su carácter la referida disposición; por tanto el pacto entre partes que respeta las normas de derecho necesario vigente, aun cuando no coincida con lo establecido en la Reglamentación u Ordenanza será válido y por ello, el establecimiento en el contrato que rigió la relación entre los hoy contendientes, gozará de eficacia». STS 22 octubre 1985. Ar. 5190: «La naturaleza dispositiva de la Ordenanza permite que por pacto se regule de forma distinta a las mismas, cualquier aspecto de la relación jurídica con tal de que no se trate de derechos reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o por convenio colectivo». Otras resoluciones se pronuncian en sentido inverso, si bien suelen referirse a los Reglamentos de Régimen Interior y, sobre todo, en todas ellas se trata de meras declaraciones teóricas que no afectan a la resolución del litigio concretamente planteado: STS 11 abril 1991, Ar. 3262; 24 junio 1991, Ar. 5237; 15 julio 1991, Ar. 6409. En la doctrina, a favor, L. E. DE LA VILLA GIL y otros, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1983, p. 85. DURÁN LÓPEZ, *La negociación colectiva...*, op. cit., p. 110. PRADOS DE REYES, *Vigencia transitoria...*, op. cit., p. 1358. En contra, M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Dere-*

2. REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO Y DEROGACION DE ORDENANZAS LABORALES

La fuerte convulsión normativa producida por la reforma legislativa de 1994 ha sido la ocasión finalmente aprovechada para diseñar un programa de definitiva derogación a corto plazo de la totalidad de las OO.LL. todavía vigentes. Ahora la derogación se plantea como inmediata, con pretensión de dar «carpetazo final» a las OO.LL. como tarea pendiente de hace bastantes años, en una perspectiva general de repliegue de la normativa estatal¹⁸, acompañada a una pretensión de acentuar la centralidad de contenidos de la negociación colectiva y, en definitiva, transcurriendo todo ello de forma paralela a un objetivo de flexibilización del régimen jurídico del mercado de trabajo.

La actual disposición transitoria 6.^a del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, simplificada, prevé una inicial derogación del conjunto de las OO.LL. al 31 de diciembre de 1994, sin perjuicio de que, si a dicha fecha se advierten dificultades de cobertura normativa por parte de la negociación colectiva, se autorizaba al Ministerio de Trabajo para que procediera a prorrogar estas OO.LL., si bien en todo caso con una fecha tope máxima fijada en el 31 de diciembre de 1995.

Compelidos por la perentoriedad de los plazos establecidos legalmente, sindicatos y asociaciones empresariales alcanzaron un acuerdo para la aplicación de esta disposición transitoria y de sustitución de Ordenanzas Laborales por Convenios Colectivos¹⁹. Se trataba básicamente de un acuerdo de procedimien-

cho del Trabajo, Madrid, 1993, p. 723. GARCÍA-PERROTE, *Ley y autonomía...*, op. cit., p. 338. SALA FRANCO, *Las Ordenanzas laborales...*, op. cit., p. 54. RIVERO LAMAS, *Dictamen sobre alcance...*, op. cit., p. 1305. GONZÁLEZ ORTEGA, *Vigencia y derogación...*, op. cit., p. 267. A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1994, p. 99. CAMPS RUIZ, *Los reglamentos laborales...*, op. cit., pp. 12 y ss.

¹⁸ Por todos, C. PALOMEQUE LÓPEZ, «El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo», *Relaciones Laborales*, n.º 17-18 (1994), p. 252. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Derecho legal y tutela colectiva en la Ley 11/1994», en AA.VV., *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García*, Madrid, 1995, p. 28.

¹⁹ Acuerdo de 7 de octubre de 1994, en *Relaciones Laborales*, 1994 (II), pp. 1329 y ss.

to, por medio del cual se fijaba la tramitación a seguir con vistas a identificar la situación de cada sector en relación con la cobertura de cada Ordenanza. A tal efecto se proponía analizar el grado de cobertura negocial en cada sector respecto del contenido de la correspondiente Ordenanza, estableciendo para ello una clasificación en 5 grupos: 1) OO.LL. de sectores de actividad que se corresponden con negociación colectiva de ámbito nacional; 2) OO.LL. de sectores de actividad en los que existe negociación colectiva generalizada, bien de ámbito provincial, bien de ámbito de empresa; 3) OO.LL. de sectores en los que puede existir negociación colectiva, de ámbito provincial o de empresa, pero sin que aquélla se encuentre generalizada y no exista justificación para ello; 4) OO.LL. de sectores en los que existen problemas de interlocución y de legitimidad para negociar o donde no se posee la legitimación necesaria para otorgar validez a lo negociado; 5) OO.LL. de empresa o instituciones. Resultado inmediato de este acuerdo fue la elaboración de un informe conjunto de las partes elevado al Ministerio de Trabajo, donde figuraba una coincidencia en la derogación íntegra de 44 OO.LL., la necesidad de prórroga de otras 52 y un desacuerdo en la necesidad o no de prórroga respecto de 23 OO.LL. A tenor de este informe, el Ministerio de Trabajo, por medio de Orden Ministerial, ha procedido a prorrogar, hasta el 31 de diciembre de 1995, 61 OO.LL. íntegramente y 9 parcialmente, con lo que el número de las ya derogadas por completo a partir de primero de 1995 se calcula en torno a 50 OO.LL.²⁰

A pesar de que se trata de la ocasión en la que se ha producido un número más elevado de derogaciones, superior a todas las producidas en los quince años precedentes, no cabe la menor duda que las que perviven hasta finales de año son importantes en cantidad, en lo que se refiere a los sectores y empresas a los que afectan y, sobre todo, ha de presumirse que son las que presentan mayores dificultades de sustitución por parte de la negociación colectiva. En estos términos, se trata de analizar el desarrollo de la situación en el inmediato futuro y cuáles son los referentes jurídicos de la conclusión de este proceso derogatorio.

²⁰ Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994 («B.O.E.» de 29 de diciembre).

3. EL ALCANCE DE LA VIGENCIA DE LA DISPOSICION TRANSITORIA SEXTA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El primer problema interpretativo que se suscita lo es en relación con la vigencia misma de las prescripciones contenidas en la propia disposición transitoria sexta ET. En efecto, en la misma se prevé que la derogación o prórroga de las OO.LL. en los términos antes apuntados, se llevará a cabo a través de un procedimiento previo que entre otras cosas prevé un informe previo por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el posible desarrollo de una negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza cuando se adviertan defectos de cobertura e incluso el sometimiento de la controversia a un arbitraje. Por la remisión que se efectúa a este procedimiento por parte del párrafo segundo de la disposición transitoria, el mismo estaba previsto que se desarrollara a lo largo del año precedente de 1994, pues ese procedimiento se conectaba con la posible prórroga de las OO.LL. hasta final de 1995.

Sin embargo, esa vinculación a la decisión de prórroga no comporta que haya decaído toda la previsión de intervención de la Comisión Consultiva, del desarrollo de la negociación y posible arbitraje, una vez promulgada la O.M. de prórroga de 28 de diciembre de 1994. Las razones que justificaban la previsión de este procedimiento coinciden con la situación actual post-prórroga, pues a estos efectos los intereses en juego siguen siendo los mismos. La finalidad de conjunto es la de permitir una derogación no traumática de las OO.LL. y a ello coadyuvan estos procedimientos dirigidos a facilitar una regulación alternativa de cobertura que evite déficits normativos²¹. Como ya apuntamos, los posibles problemas de cobertura no se plantean con las OO.LL. derogadas a finales de 1994, sino con las que van a derogarse a finales de 1995, por lo que realmente cobra mayor sentido el procedimiento ahí previsto para los mecanismos sustitutivos de estas últimas. A mayor abundamiento, tiene cierta repercusión la pervivencia de la disposición transito-

²¹ En el mismo sentido, GONZÁLEZ ORTEGA, «La reforma de la negociación colectiva», en AA.VV. (Alarcón Caracuel, coord.), *La reforma laboral de 1994*, Madrid, 1994, p. 387.

ria de referencia en el texto refundido aprobado en marzo de 1995²², cuando el Ministerio ya había ejercido su facultad de prórroga; de haberse agotado la virtualidad jurídica de esta disposición hubiera desaparecido el grueso de la misma en el momento de la elaboración del texto refundido, tal como se ha hecho respecto de otras remisiones de autorización dirigidas al poder ejecutivo que ya no pueden reiterarse una vez ejercitada la facultad²³. Por contra, su pervivencia resulta expresiva de una interpretación en orden a la pervivencia de estos procedimientos sustitutivos.

En todo caso, sí que se aprecia la pérdida de vigencia de una concreta previsión, por agotamiento de la misma. Me refiero en concreto al previsto informe de la Comisión Consultiva relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza Laboral por la negociación colectiva. Este informe se ha producido ya, en relación con la necesidad o conveniencia de la prórroga de las OO.LL. hasta finales de 1995. Una vez que ya se ha aprobado la prórroga vía Orden Ministerial, no solamente resulta innecesaria su reiteración, sino que se establece una presunción legal de que existe un déficit de cobertura en todas y cada una de las Ordenanzas que han sido objeto de prórroga.

4. LA COBERTURA PACIFICA POR LA NEGOCIACION COLECTIVA

A partir de la prórroga de las OO.LL. por la Orden Ministerial, la primera hipótesis de trabajo puede ser que se proceda

²² RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» 29 de marzo).

²³ A título ilustrativo, la autorización al Gobierno para la regulación del régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial (antigua disposición adicional 2.ª ET), la autorización para acomodar la legislación sobre anticipación de la jubilación a efectos de la Seguridad Social (antigua disposición adicional 7.ª ET), la autorización para aprobar un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (antigua disposición final 6.ª ET), la autorización para regular la prestación de trabajo del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares (antigua disposición final 7.ª ET). Cfr. F. VALDÉS DAL-RÉ y M. E. CASAS BAAMONDE, «Delegación legislativa y calidad de las leyes laborales: las disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores», *Relaciones Laborales*, n.º 9 (1995), p. 8.

a negociar y firmar el convenio colectivo del sector correspondiente, como unidad de nueva creación o ya existente con anterioridad, pero en todo caso procediendo a cubrir con plenitud el espacio hasta ahora ocupado por la correspondiente Ordenanza Laboral. Se trataría de una sustitución convencional por directa iniciativa de los representantes de las partes en la comisión negociadora, sin impulso externo por parte de institución o sujeto público o privado alguno. Lo previsible es que esta situación se produzca por medio de un convenio colectivo coextenso con el ámbito de aplicación de la Ordenanza que se deroga, aunque nada fuerza a que así sea; las partes libremente pueden optar por el ámbito de aplicación del convenio que estimen conveniente (art. 83.1 ET), sin que al efecto aquí se produzca una excepción a esta regla basilar del sistema de autonomía negocial. Ello permite que el proceso sustitutivo se lleve a cabo con alteración de los ámbitos de regulación, estableciendo niveles funcionales o territoriales diversos; siempre y cuando, eso sí, se produzca una plena cobertura sustitutoria del conjunto de los destinatarios de la Ordenanza vía la celebración de varios convenios.

En estos casos es posible que los propios negociadores certifiquen formalmente que se ha cerrado el proceso sustitutivo en su totalidad, sin que se admita la aplicación residual de la Ordenanza; incluso que formulen una propuesta de derogación de la correspondiente Ordenanza²⁴. En tal circunstancia nada impide que, de conformidad con la disposición transitoria 6.^a ET, el Ministerio de Trabajo proceda a la derogación anticipada de la correspondiente Ordenanza, sin necesidad de esperar a

²⁴ Así, C.C. Estatal de Helados («B.O.E.» 5 mayo 1995): «El presente Convenio Colectivo sustituye en su integridad a la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, publicada por Orden de 8 de julio de 1975, así como sus normas de desarrollo, por lo que las partes declaran la inaplicabilidad expresa de la misma a la totalidad de empresas y trabajadores acogidos a su aplicación, a la vez que instan al Ministerio de Trabajo para que proceda a la derogación formal, aunque sea para la actividad de «Fabricación de Helados» de su ámbito funcional» (disposición derogatoria) En parecidos términos, C.C. de eficacia limitada de la Industria Azucarera («B.O.E.» 19 enero 1995), disposición derogatoria; C.C. Wagons-Lits Viajes, S. A. («B.O.E. 31 enero 1995), art. 68; C.C. Repsol Petróleo, S. A. («B.O.E.» 1 febrero 1995), disposición adicional 1.^a; C.C. Corporación financiera Hispamer, S. A. («B.O.E.» 10 febrero 1995), art. 3.

que se llegue a la fecha de 31 de diciembre de 1995²⁵. Como ya advertimos, ha decaído por agotamiento la previsión del informe de cobertura por parte de la Comisión Consultiva, por lo que también en este caso resulta innecesario, pues el mismo viene sustituido por la declaración formal al efecto por parte de la correspondiente comisión negociadora del convenio colectivo.

5. LA NEGOCIACION DE COBERTURA A INSTANCIAS DE LA COMISION CONSULTIVA

La segunda hipótesis que se puede imaginar es que, no dándose el resultado precedente, sin embargo existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva «en el ámbito de la Ordenanza». Para estos casos, la disposición transitoria 6.^a ET contempla la posibilidad de que la Comisión Consultiva pueda convocar a estas partes para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura.

Al referirse el precepto taxativamente al ámbito de la Ordenanza, viene a exigir una coincidencia de ámbitos, funcionales y territoriales, entre la extensión aplicativa de la norma sectorial y el ámbito de actuación de las representaciones sindicales y empresariales. De ahí que el precepto esté pensando en la constitución de una comisión de negociación de un convenio nacional y de ámbito coincidente con el correspondiente a la Ordenanza, en los términos en los que se encuentra vigente, parcialmente o en su integridad. Por ello, la situación contemplada se va a producir básicamente en aquellos sectores donde no existe un convenio colectivo nacional, por ser la provincia la sede consolidada de negociación colectiva. No obstante ello, de existir una estructura representativa empresarial y sindical con legitimación suficiente a nivel nacional en los términos de los arts. 87 y 88 ET, es posible que la Comisión Consultiva encomiende a éstos el inicio de negociaciones, lo que obviamente habrán de hacer a nivel nacional. En sentido contrario, de existir representaciones sólo a niveles territoriales o funciona-

²⁵ En este sentido, M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, actualización de la 13.^a edición, Madrid, 1994, p. 122.

les más reducidos, la Comisión Consultiva no podrá adoptar este encargo a aquéllas, si bien, como es obvio, nada impide que éstas por propia iniciativa acuerden desarrollar el proceso de cobertura a niveles inferiores. El hecho de que se trate de negociaciones de convenios a nivel nacional no significa que se haya de proceder a celebrar un acuerdo interprofesional o convenio de materias concretas a los que se refiere el art. 83.2 y 3 ET. A diferencia de otros supuestos, aquí no hay mención específica a estos concretos productos negociales; más aún, la mención es genérica a la existencia de «partes legitimadas» para negociar un convenio, eso sí se entiende que de carácter estatutario, con lo que basta con el cumplimiento de los requisitos de legitimación contemplados en los arts. 87 y 88 ET para que se pueda proceder a la válida constitución de la correspondiente comisión negociadora²⁶.

La norma es clara, al utilizar el término «podrá», que está estableciendo una facultad potestativa de la Comisión Consultiva, sin que en ningún momento contemple la automaticidad decisoria entre la constatación de la ausencia de cobertura y la presencia de negociadores, de un lado, y la correspondiente convocatoria de inicio de negociaciones²⁷. Al tratarse la Comisión Consultiva de un órgano de participación institucional a tres bandas —Administración, sindicatos y empresarios—, resulta difícilmente imaginable una actuación reglada en la adopción de sus decisiones. El criterio de la mayoría sería el relevante en estos casos, conforme al funcionamiento de los órganos colegiados, si bien debería existir un mínimo de motivación sea cual sea el sentido del acuerdo, por tratarse a la postre de un acto administrativo sometido a la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas. Para algún autor, estaríamos ante una obligación de la Comisión, sin cuyo cumplimiento podría producirse una violación del derecho a la negociación colectiva como incluso de la libertad sindical²⁸. Sin

²⁶ En sentido contrario, M. E. CASAS BAAMONDE, «La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos», *Relaciones Laborales*, n.º 17-18 (1994), p. 298.

²⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, *La reforma de la negociación...*, *op. cit.*, p. 386. SALA FRANCO, *La suplencia o derogación...*, *op. cit.*, p. 47.

²⁸ T. HUERTAS BARTOLOMÉ, «La reforma institucional de la negociación colectiva: primeras valoraciones», AA.VV. (Valdés Dal-Ré, coord.), *La reforma del mercado laboral*, Valladolid, 1994, p. 592.

embargo, a mi juicio ello comporta una lectura forzada e incluso distorsionada del reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva, pues lo que se reconoce a este nivel del texto constitucional es un mero derecho subjetivo y en ningún caso se impone la obligación de colmar contenidos negociales, de fijar una obligación de negociar materias concretas, y mucho menos que ello se tenga que efectuar en determinados ámbitos funcionales y territoriales, tal como derivaría de una convocatoria por parte de la Comisión Consultiva.

Es evidente que ese inicio de negociaciones de cobertura puede producirse a iniciativa propia de los legitimados para celebrar el correspondiente convenio, sin que para ello sea preciso que se produzca el previo impulso de la Comisión Consultiva. En tal caso, hay que preguntarse cuál es el plus que como efecto jurídico produce esa decisión de la Comisión Consultiva de convocarlas para negociar.

A mi juicio, la consecuencia más relevante de esa convocatoria por la Comisión Consultiva reside en la imposición a las partes, ahora sí, de un deber de negociar en ese ámbito de la Ordenanza y respecto de aquellas materias donde la Comisión haya advertido la presencia de déficit de cobertura convencional. El objetivo, muy particular en este caso, de facilitar un proceso no traumático de derogación de las OO.LL., fomentando la labor sustitutiva plena por parte de la negociación colectiva, justifica y avala la imposición de este deber. En efecto, como la hipótesis generalizada va a ser la ausencia de convenio colectivo en ese ámbito funcional y territorial, la creación de una nueva unidad de negociación —que sería el resultado deseado de esa convocatoria— conforme a la reglas generales no se encuentra sometido al deber de negociación colectiva. Puede tratarse también de una situación en la que exista ya un convenio colectivo coincidente con el ámbito de la Ordenanza que por razón de las materias abordadas por su contenido manifieste también déficits de cobertura, si bien por la vigencia temporal pactada entre las partes no corresponda renegociarlo en este año 1995; tampoco en este caso, conforme a las reglas generales, existe deber de negociación alguno hasta que no se produzca la decadencia ordinaria de ese convenio y correspondiente denuncia. Recuérdese que una de las causas que permiten legalmente a cualquiera de las partes negarse al inicio de negociaciones solicitada por la otra parte se cifra en que «no se

trate de revisar un convenio ya vencido» (art. 89.1, p. 2, ET); situación que se da en las dos situaciones antes mencionadas: inexistencia de unidad de negociación precedente o existencia de la misma pero en situación de vigencia ordinaria no denunciada. En estos términos, la convocatoria por parte de la Comisión Consultiva, conforme a la disposición transitoria 6.^a, juega como ruptura de la regla general e impone a las partes el inicio de las negociaciones, sin que éstas puedan alegar en contrario lo dispuesto en el art. 89.1 ET.

Pero es más, no solamente surge con ello un genérico deber de negociación bajo el principio de la buena fe en los términos generales de nuestro sistema convencional (art. 89.1 p. 3 ET), sino que se trata de un deber de negociación singularmente cualificado, por cuanto que además en esta ocasión se encuentra predeterminado a grandes rasgos el objeto de la negociación. Salvo supuestos singulares, en nuestro sistema de contratación colectiva lo que se establece es un genérico deber de negociación, pero sin que éste abarque a materias concretas²⁹. En esta ocasión, como especialidad, dado que la finalidad de la convocatoria es proceder a la sustitución definitiva de las OO.LL., existen concretas instituciones que han de ser negociadas por las partes. Más aún, es posible que la Comisión Consultiva, a través de su resolución de convocatoria a las partes, concrete en cada caso cuáles son las específicas materias en las que ha observado esos déficits de cobertura. De hacerlo así, surge adicionalmente un deber de negociación más intenso, pues el mismo queda ya materializado en los aspectos predeterminados por la Comisión Consultiva; sin perjuicio, obviamente, de que las partes, libremente, de común acuerdo, rechacen abordar algunas de estas materias o bien afrontar otras no mencionadas en aquel elenco.

En todo caso, quede claro que deber de negociación no se identifica con deber de alcanzar el correspondiente acuerdo, por lo que es perfectamente lícito que, actuando las partes conforme al principio de la buena fe contractual, al final las negociaciones no desemboquen en la firma del inicialmente esperado convenio colectivo.

²⁹ Por todos, CASAS BAAMONDE, *La estructura de la negociación...*, *op. cit.*, p. 306.

6. LA CONCURRENCIA CONVENCIONAL

El segundo efecto que podría haber producido esa convocatoria para la negociación por parte de la Comisión Consultiva sería una preferencia aplicativa a lo pactado en ese convenio nacional frente a lo dispuesto respecto de esas mismas materias por otras unidades de negociación. En otros términos, podría suponer una nueva excepción, ahora a las reglas generales sobre concurrencia de convenios y, en particular, a la prohibición de afectación de un convenio colectivo por lo pactado posteriormente en otro de ámbito diverso.

Sin embargo, ello se enfrenta con el último párrafo de la disposición transitoria 6.^a ET, conforme a la cual la concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de Ordenanzas con los convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se regirá por lo dispuesto en el artículo 84 ET. Esta regla de concurrencia afecta tanto a los convenios celebrados previo impulso de la Comisión Consultiva, como a los celebrados a iniciativa propia de los negociadores, por lo que las consideraciones que siguen abarcan indistintamente a unos y otros.

Al producirse este reenvío al art. 84 ET, el legislador refuerza la aplicación de los criterios de concurrencia allí recogidos, sin estimar oportuno que el proceso de sustitución de las OO.LL. deba fomentarse vía la atribución de una preferencia aplicativa de estas nuevas unidades negociales frente a las ya existentes. Por ello, habrá que entrar en el análisis en cada caso del tipo de convenio colectivo con el que entra en colisión y las materias concretas en las que se puede observar un cierto solapamiento al efecto de discernir qué criterio seguimos para solventar la correspondiente concurrencia conflictiva.

En todo caso, lo que sí puede deducirse del diseño de la disposición transitoria 6.^a ET es que la previa presencia de un convenio colectivo de nivel funcional o territorial más reducido no impide la creación de un nuevo nivel de negociación más amplio coincidente con el correspondiente hasta el presente para la Ordenanza Laboral. De lo contrario, carece de sentido todo el procedimiento contemplado en esa disposición transitoria y en particular la facultad de la Comisión Consultiva de convocatoria a las partes. Eso sí, para ello debe advertirse un déficit de cober-

tura en esos convenios de nivel inferior; aunque tal déficit, como ya advertimos, ha de presumirse que existe en todas las OO.LL. actualmente vigentes, pues si se han prorrogado es porque no se había consumado hasta el presente el pleno efecto sustitutivo.

Por ello, también acepta la disposición transitoria que las reglas de concurrencia del art. 84 ET permiten una fórmula de contratación articulada, con reparto de materias a negociar a distintos niveles. En concreto, que las unidades de negociación ya existentes mantendrían el patrimonio negocial de los aspectos por ellas afrontados de forma ya consolidada, en tanto que la nueva unidad de negociación a nivel nacional podría abarcar los aspectos en los que se hubiera constatado déficit de cobertura a la vista de la inmediata derogación de las OO.LL. En esos términos, se daría una situación de concurrencia no conflictiva, de reparto competencial por razón de la materia, que en modo alguno entraría en colisión con las reglas previstas en el art. 84 ET.

A pesar de todo, siempre es posible que se produzca una situación de concurrencia conflictiva como consecuencia de la creación de un nuevo nivel de negociación, paralelo al proceso de sustitución de OO.LL., en cuyo caso habría que atender a las reglas previstas en el art. 84 ET.

En este orden de cosas, resultan muy relevantes las novedades introducidas con la reforma en este precepto. En particular, va a tener enorme trascendencia la nueva posibilidad de que los convenios sectoriales de ámbito inferior puedan afectar a lo dispuesto en los de ámbito superior. Al extremo de que esta regla de erosión de lo pactado en ámbitos superiores juega incluso en la hipótesis de que se trate de un acuerdo interprofesional o convenio sobre materia concreta del art. 83 ET; como se ha señalado con acierto, los nuevos repartos de poderes normativos han hecho saltar por los aires la calculada operación de renovación de la estructura contractual diseñada por el art. 83.2 ET, que ha dejado de tener atribuida legalmente una unidad de dirección y coordinación en esta materia, de modo que se llega a hablar de virtual «saqueo» normativo por los convenios sectoriales inferiores de lo dispuesto en los convenios superiores, particularmente de los nacionales y de carácter de acuerdos interprofesionales³⁰.

³⁰ VALDÉS DAL-RÉ, *Notas sobre la reforma...*, *op. cit.*, pp. 31 y ss. En parecidos términos, aunque con una valoración más positiva, GONZÁLEZ ORTEGA, *La*

En lo que afecta a la materia aquí concretamente analizada, la creación de una unidad negocial superior, de ordinario nacional, para desarrollar esa labor sustitutiva de los contenidos normativos de las OO.LL., aunque se pueda llevar a cabo sin oposición por parte del art. 84 ET, se va a enfrentar también a posibles embates de erosión sucesiva por parte de los convenios colectivos sectoriales de nivel inferior. Así, a estos últimos también se les permite afrontar la tarea sustitutoria de los contenidos de las OO.LL., incluso en la hipótesis de que la Comisión Consultiva convoque a las partes legitimadas en el ámbito de la Ordenanza o bien éstas lo hagan por propia iniciativa. Lo que viene a establecer la disposición transitoria 6.^a ET, con su remisión a lo dispuesto en el art. 84 ET, es que ese solapamiento, además de lícito, se resuelve con una preferencia aplicativa general del convenio inferior frente al superior, en base al principio de especialidad, con independencia de cuál de ellos haya sido el primero en el tiempo.

No obstante, existe un importante paquete de materias para las cuales se invierte la preferencia, de modo que se otorga primacía aplicativa al convenio de ámbito superior. En concreto, recordar que el párrafo tercero del art. 84 ET prevé que se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario, la materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

La expresión legal no resulta de lo más acertada en términos técnicos, pues difícilmente desde la Ley se puede establecer una prohibición de negociación a determinadas materias del régimen jurídico del contrato de trabajo, cuando se parte del principio de libertad de negociación y de opción del nivel más adecuado de pactación. En realidad lo que está estableciendo el precepto es un principio de preferencia aplicativa de lo dispuesto en el convenio superior para la hipótesis de que éste proceda a afrontar estas materias. Pero, desde luego, lo que no está impidiendo es que de no abordar el convenio superior estos aspectos, puedan ser afrontados por los sectoriales de nivel inferior. Y, en correspondencia con todo ello, si los convenios

inferiores en una determinada fase temporal han estado regulando estas instituciones y, sucesivamente, viene negociado en ámbitos superiores —entre otras hipótesis, para hacer más pleno el proceso sustitutivo de las OO.LL.—, en tal caso se otorga preferencia aplicativa al convenio superior a pesar de que éste sea posterior en el tiempo.

Al mismo tiempo, no es mera casualidad que las concretas materias, para las que el art. 84 ET atribuye preferencia aplicativa al convenio superior, coinciden en muchos casos con los aspectos que tradicionalmente se han señalado como los típicos déficits de cobertura por parte de la negociación colectiva; carencias de contenido que, se ha aducido, corresponden precisamente con las materias en las que durante estos últimos años han seguido teniendo virtualidad aplicativa las OO.LL. Así pues, una lectura sistemática y coordinada del art. 84 y la disposición transitoria 6.^a ET nos muestra una voluntad legislativa implícita de no romper la unidad de ámbitos aplicativos de los contenidos de las OO.LL., fomentando que el proceso sustitutivo mantenga una uniformidad a nivel nacional del régimen jurídico de estas instituciones del contrato de trabajo.

Finalmente, conviene advertir que la preferencia aplicativa aquí contemplada no es idéntica en cada uno de los supuestos, pues cabe separar tres fórmulas diversas en la letra del precepto³¹.

- 1) Preferencia absoluta, sin permitir resquicio de anteposición al convenio inferior. Situación que se produce en materia de período de prueba, grupos profesionales y régimen disciplinario.
- 2) Preferencia parcial, en cuanto que la primacía no abarca al conjunto de la regulación de esa institución, pues se exceptúan ciertos aspectos de la misma. Así sucede en el caso de las modalidades de contratación, donde se otorga preferencia aplicativa al convenio superior, excepto en lo que afecta a los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, en el que paradójicamente se otorga preferencia aplicativa al convenio sectorial inferior cuando lo razonable hubiera sido concederle esta primacía al convenio de empresa.

³¹ En términos similares, CASAS BAAMONDE, *La estructura de la negociación...*, *op. cit.*, p. 314.

- 3) Preferencia relativa, pues se introduce una mera consideración de mínimo de derecho necesario con posibilidad de superación en beneficio del trabajador por parte del convenio colectivo de ámbito inferior, de modo que se establece una típica relación de suplementariedad entre el convenio superior y el inferior. Esta situación se observa en materia de seguridad e higiene en el trabajo y de movilidad geográfica.

7. EL ARBITRAJE SUSTITUTORIO

Como tercera hipótesis, en la disposición transitoria 6.^a ET se contempla la posibilidad de que, convocadas las partes para negociar el convenio de sustitución, no se alcance el correspondiente acuerdo. En este caso la norma contempla la posibilidad de que la Comisión Consultiva acuerde someter la solución de la controversia a un arbitraje. De nuevo, el precepto utiliza el término «podrá», por lo que también aquí se trata de una facultad discrecional de la Comisión Consultiva, que no le fuerza a desencadenar el procedimiento arbitral en el caso de que la negociación no alcance los resultados esperados de la firma del convenio colectivo³².

Ahora bien, de producirse una resolución de sometimiento de la cuestión a arbitraje, se trata de una imposición obligatoria a las partes de sometimiento al procedimiento, que rotundamente lleva a calificarlo de arbitraje obligatorio³³. En el ejercicio de su autonomía colectiva, a la comisión negociadora de cualquier convenio colectivo siempre le está abierta la posibilidad de celebrar un compromiso arbitral, sometiendo una determinada controversia entre ellas a un tercero con facultades dirimientes. En el propio proceso sustitutorio de las OO.LL. es

³² GONZÁLEZ ORTEGA, *La reforma de la negociación...*, op. cit., p. 386. SALA FRANCO, *La suplencia o derogación...*, op. cit., p. 47.

³³ En este sentido, GONZÁLEZ ORTEGA, *La reforma de la negociación...*, op. cit., p. 388. En sentido crítico, HUERTAS BARTOLOMÉ, *La reforma institucional...*, op. cit., p. 592, para quien «la utilización más sensata del arbitraje sea el propiciarlo desde su carácter voluntario, cumpliendo así la Comisión una función primordialmente de mediación».

posible que las partes negociadoras se sometieran voluntariamente a un procedimiento arbitral; ello constituiría una de las formas de alcanzar el acuerdo final, en tanto que la legitimación jurídica y fuerza vinculante del laudo deriva del propio compromiso arbitral. Desde esta perspectiva lo que se contempla en la última fase de intervención de la Comisión Consultiva es la reacción última a una ausencia de acuerdo. De ahí que, lo que adiciona la disposición transitoria 6.^a ET es una fórmula de arbitraje obligatorio, por no haberse producido un acuerdo entre las partes, ni directo ni indirecto.

Se trataría, ciertamente, de un arbitraje obligatorio respecto de un conflicto de intereses: la oportunidad o no de proceder a sustituir por la negociación colectiva los contenidos normativos de una disposición estatal que se deroga. Sin embargo, a mi juicio, ello no comporta una lesión al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, siempre que se efectúe una lectura apropiada del alcance y eficacia del correspondiente laudo arbitral.

Es cierto que la hipótesis puede constituir una desnaturalización de la institución arbitral. Se puede presumir que el compromiso arbitral debe concurrir siempre, pues de lo contrario no se respeta el principio voluntarista; principio que constituye el basamento de todo arbitraje, de modo que a través del libre pacto de sumisión las partes otorgan toda la legitimidad y *auctoritas* al laudo, lo inserta dentro de los procedimientos privados, remitiendo todo el mecanismo a las claves de la contratación civil privada basada en la autonomía de la voluntad. Como excepción a ello aparece este arbitraje en la disposición transitoria 6.^a ET. Sin embargo, lo cierto es que el ordenamiento jurídico contempla esta otra modalidad y, además, la califica de arbitraje. Indiscutiblemente, el fundamento jurídico del arbitraje en estos casos resulta radicalmente diverso. Para el caso de estos arbitrajes obligatorios la legitimidad jurídica del laudo no puede residenciarse en ningún tipo de delegaciones resolutorias formuladas por las partes, al no existir compromiso arbitral. Por ello, su fundamento es exclusivamente legal, la *auctoritas* del árbitro deriva del propio mandato contenido en la norma estatal.

En todo caso, más allá de las calificaciones de naturaleza jurídica, la cuestión básica se circunscribe a la viabilidad

constitucional de introducir este tipo de arbitraje vía norma estatal. Tratándose, como hemos dicho, de un conflicto de intereses, lo virtualmente lesionable es el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios. En efecto, la autonomía negocial de las partes puede quedar capitidisminuida si se admite la posibilidad generalizada de forzar a las partes a aceptar contra su voluntad una solución impuesta por un tercero, por muy imparcial que sea éste. Por tal razón, el propio Tribunal Constitucional declaró en su momento inconstitucional el sistema arbitral de conflicto de intereses que se contemplaba en el art. 25 b) del DLRT para la solución de los conflictos colectivos de intereses: «Ni se trata propiamente de un arbitraje, ni, aunque fuera así, concurren los elementos justificativos de la restricción que al derecho de negociación pueden establecerse sin afectar al contenido constitucional en el artículo 37 de la Constitución»³⁴.

Pero, al mismo tiempo, está explícito en la misma sentencia que pueden concurrir circunstancias particulares, que hagan justificado el arbitraje obligatorio, pues no constituye un derecho absoluto sino que debe ponerse en conexión con otros derechos constitucionalmente protegidos. En determinadas circunstancias pueden pretenderse objetivos de protección de otros bienes jurídicos de pareja atención que exijan la solución al conflicto, que en una situación de *impasse* las partes han mostrado su incapacidad de solventarlo.

En el supuesto de la sustitución de las OO.LL., insistimos, se trata de un arbitraje relativo a conflictos de intereses, pues lo que constituye el objeto del arbitraje es la fijación de condiciones nuevas, al extremo de que se presume que con ello se sustituyen las condiciones previstas en la Ordenanza de Trabajo que se deroga (disposición transitoria 6.^a ET). La excepcionalidad de circunstancias que rodean al caso pueden justificar, sin embargo, la constitucionalidad de la medida³⁵. Estos elementos de excepcionalidad serían los siguientes: voluntad de que la derogación no sea traumática, pretendiendo que la misma venga

³⁴ STC 11/1981, de 8 de abril («B.O.E.» 25 de abril).

³⁵ En el mismo sentido, GONZÁLEZ ORTEGA, *La reforma de la negociación...*, *op. cit.*, p. 388.

acompañada de un proceso sustitutivo que no provoque déficits de cobertura; largo período transitorio —iniciado, como vimos, en 1977— de progresiva derogación de las OO.LL., sustituidas por los contenidos de los convenios colectivos; constatación por un organismo de participación institucional sindical y empresarial de la presencia de un sector de producción donde la derogación de la correspondiente Ordenanza provocaría déficits de cobertura; fase de derogación en bloque de Ordenanzas a finales de 1994 (O.M. de 28 de diciembre de 1994, «B.O.E.» 29 diciembre) y prórroga donde se advertían esos déficits de cobertura; intento de negociación de un convenio colectivo de sustitución por las partes legitimadas para la negociación, concluido con fracaso; acuerdo del arbitraje por la Comisión Consultiva Nacional derivado del fracaso de las fases precedentes; arbitraje puntual en el tiempo, que se agota con su realización en una ocasión. Visto desde otra perspectiva, las circunstancias concurrentes coinciden en lo sustancial con la situación legalmente prevista de regulación reglamentaria de condiciones por rama de actividad (disposición adicional 7.^a ET), si bien el legislador, en lugar de atribuir a la Administración la fijación de condiciones de trabajo, la delega en un arbitraje, que ni siquiera decide unilateralmente la propia Administración, sino que lo hace por medio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

No obstante todo lo anterior, no cabe desconocer que con ello pervive su carácter de arbitraje obligatorio, circunstancia que también debe influir a la hora de valorar el alcance tanto de la obligatoriedad como la eficacia jurídica del laudo que se pueda dictar a tenor de este procedimiento. Las consecuencias prácticas de todo ello se pueden manifestar en los siguientes datos.

En primer lugar, por su carácter arbitral sólo puede acudirse a este procedimiento una vez exteriorizada una discrepancia entre las partes, agotado pues el intento de negociación directa entre las partes por previa convocatoria, por la Comisión Consultiva en los términos de la disposición transitoria 6.^a ET. Así lo expresa literalmente el propio precepto, cuando establece como presupuesto la «falta de acuerdo en dicha negociación». En sentido negativo, no es posible que se acuda a la imposición de un arbitraje, cuando no existiesen partes legiti-

madras en el ámbito de la Ordenanza³⁶, pues ello constituye la premisa del desarrollo de la negociación que desemboca en *impasse*, aparte de que no existiría mecanismo arbitral alguno, pues al no existir partes en conflicto ontológicamente ni siquiera existe discrepancia. Ciertamente para estos casos se pueden producir manifiestas situaciones de déficits de cobertura y puede resultar oportuno buscar alguna alternativa que juegue como sustitutiva de las OO.LL., que intentaremos apuntar más adelante, pero que desde luego no puede ser un mecanismo arbitral.

En segundo lugar, la restricción del principio voluntarista, en la medida de lo posible, debe respetar un cierto margen de protagonismo a las propias partes en conflicto. Por ejemplo, inicialmente debe limitarse a imponer a las partes el obligado sometimiento al procedimiento arbitral, delegando en ellas la nominación de la concreta persona que debe actuar como árbitro, así como la concreción del contenido de la discrepancia a efectos de precisar el objeto del laudo; en este caso aunque el arbitraje tenga un origen administrativo, por su imposición desde la Comisión Consultiva, finalmente el árbitro adquirirá también una legitimidad privada, en la medida en que sería el resultado de un compromiso de las partes afectadas³⁷. Sólo en el caso de que en un plazo perentorio las partes ni siquiera logran un acuerdo mínimo de estas características, podría ser la propia Comisión Consultiva quien designara la persona del árbitro y precisara el objeto del arbitraje³⁸.

En tercer lugar, por el hecho de regularse dentro de una disposición transitoria y vincularse al proceso derogatorio de las OO.LL. a más tardar a finales de 1995, la posibilidad de acudir a un procedimiento arbitral está concebida como puntual en el tiempo, imponible por una sola vez para cada Ordenanza a sustituir y sin posibilidad de revisión o actualización de su contenido, a pesar de que el mismo se pueda quedar obsoleto con el

³⁶ En sentido contrario, admitiendo el arbitraje para esta hipótesis, GONZÁLEZ ORTEGA, *La reforma de la negociación...*, op. cit., p. 385.

³⁷ M. A. BALLESTER PASTOR, *El arbitraje laboral*, Madrid, 1993, p. 191.

³⁸ En el sentido de ostentar la Comisión Consultiva la facultad de designación del árbitro, GONZÁLEZ ORTEGA, *La reforma de la negociación...*, op. cit., p. 385. SALA FRANCO, *La suplencia o derogación...*, op. cit., p. 47.

transcurso del tiempo. Ni siquiera se prevé una precisa vigencia temporal del laudo, pues el mismo se concibe como mera solución provisional hasta tanto las partes logren superar la situación de *impasse*, consiguiendo celebrar el definitivo acuerdo de sustitución.

En cuarto lugar, como hemos apuntado, la eficacia jurídica del laudo correspondiente deriva del mandato legal que autoriza a una instancia administrativa, la Comisión Consultiva, a imponer el sometimiento al correspondiente procedimiento arbitral. Por ello, ni siquiera lejanamente se puede considerar que este arbitraje encuentre su referente en una manifestación lejana de la autonomía colectiva. En concreto, no podrá efectuarse ningún tipo de paralelismo entre lo resuelto por este tipo de laudos y lo acordado vía convenio colectivo, sin que se le pueda atribuir, por tanto, eficacia similar a la de un convenio colectivo³⁹. Con ello no quiero decir que el laudo no posea eficacia vinculante, sino que la misma no se puede identificar con la propia de los productos de la negociación colectiva. Ciertamente tendrá fuerza vinculante, por designio del propio legislador estatutario, que lo contempla como un mecanismo subsidiario de cobertura de un déficit normativo provocado por la derogación de la Ordenanza; y, obviamente, esa voluntad de cobertura, dentro de los esquemas hasta el presente dominantes de funcionamiento del sistema de relaciones laborales, conduce con cierta coherencia a otorgarle carácter imperativo frente al pacto en contrato de trabajo; y además, con eficacia *erga omnes* para todo el conjunto de contratos de trabajos incluidos dentro del ámbito personal de la Ordenanza a la que sustituya.

Pero, al propio tiempo, no puede desconocerse que se constituye en un mecanismo singular ante situaciones de inoperancia de la autonomía colectiva y con vistas a evitar déficits de cobertura; ello conduce también con naturalidad a considerar que su carácter imperativo frente al contrato no se extiende a lo que se pueda negociar de futuro vía negociación

³⁹ En sentido contrario, considerando que el laudo tendrá la naturaleza de un convenio o acuerdo sobre materias concretas y su correspondiente régimen jurídico por lo que se refiere a eficacia jurídica y personal, concurrencia o impugnación judicial, SALA FRANCO, *La suplencia o derogación...*, *op. cit.*, p. 47.

colectiva. En definitiva, por su excepcionalidad, lo dispuesto en estos laudos debe considerarse como supletorio respecto de lo dispuesto en cualquier tipo de convenio colectivo, incluso los de carácter extraestatutario, pues, insisto, el mismo está previsto para cubrir un vacío de forma temporal. Intencionalmente, cuando la disposición transitoria 6.^a ET se remite a las reglas de concurrencia del art. 84 ET, lo hace exclusivamente en relación con los convenios o acuerdos de sustitución, con clamoroso silencio respecto de los laudos; luego, *a sensu contrario*, no desea que para ella se apliquen tales reglas de concurrencia, pues parte de la premisa de que su eficacia es supletoria en todo caso respecto de lo pactado en convenio colectivo.

En cuanto a la impugnación judicial del laudo, la misma le corresponde conocerla al orden social de la jurisdicción, en la medida en que se trata de una pretensión que se promueve en la rama social del Derecho (art. 1 LPL), sin que la decisión de sometimiento de la Comisión Consultiva convierta al laudo en un acto administrativo excluido del orden social de la jurisdicción (art. 3 a LPL), pues a pesar de su obligatoriedad sigue situándose dentro del ámbito de los arbitrajes privados. En cuanto a la tramitación del proceso, en principio se sometería a las reglas del proceso ordinario, pues no se puede llevar a cabo por el procedimiento de impugnación de convenios, al no tratarse de un laudo relativo a la aplicación de convenios colectivos (art. 91 ET), ni, como hemos visto, puede asimilarse el laudo a un convenio colectivo. En todo caso, lo relevante es la precisión de los motivos alegables para impugnar la legalidad del laudo. Al tratarse de un laudo resolutorio de conflicto de intereses, el control judicial se reduce básicamente a la posible revisión del arbitraje por transgresiones de procedimiento: resolución *ultra vires* por excederse respecto de los puntos sometidos a su decisión, por ausencia de imparcialidad del árbitro, por no haberse respetado la igualdad de partes a la hora de formular sus respectivas posiciones, etc. Por motivos de contenido, sería muy extraordinaria la posibilidad de que el órgano judicial entrara a conocer el fondo del laudo, al no tratarse de un conflicto jurídico, si bien podría producirse en aquellos casos en que la resolución fuera *contra legem* por superar topes máximos establecidos en la normativa estatal o atentar a reglas de orden público laboral.

8. LA APLICACION RESIDUAL DEL CONTENIDO DE LAS ORDENANZAS

Una vez llegada la fecha límite de finales de 1995 se produce irremisiblemente la derogación de todo el conjunto de OO.LL. prorrogadas singularmente durante este año; decadencia que se produce de forma automática y sin necesidad de un pronunciamiento formal de derogación por parte del Ministerio de Trabajo⁴⁰. Por supuesto, una vez derogada tales OO.LL. no cabe hablar de derechos adquiridos por parte de los trabajadores que se habían regido hasta el presente por sus disposiciones, salvo lo que se dirá inmediatamente a continuación sobre reglas de remisión o recepción⁴¹.

Esa derogación se produce con naturalidad y previsiblemente sin problemas para aquellos supuestos en los que, conforme a lo visto en los apartados precedentes, se celebra un convenio colectivo de sustitución por propia iniciativa o por impulso de la Comisión Consultiva, o bien se dicta el correspondiente laudo arbitral. En todos estos supuestos se da por supuesto que se ha producido el deseado efecto sustitutivo sin peligros de no cobertura, por lo que se entiende que la derogación será pacífica.

Los problemas pueden pervivir para aquellos supuestos en los que no se celebre el convenio colectivo de sustitución ni se dicte el laudo subsidiario. Ello puede suceder en tres supuestos: a) cuando no existan sujetos legitimados en el ámbito de la Ordenanza y no haya sido posible que la Comisión Consultiva convoque a las partes a iniciar un proceso de negociación sustitutoria; b) cuando existiendo representaciones legitimadas, la Comisión no haya estimado oportuno convocarlas para iniciar negociaciones y no se haya alcanzado ningún tipo de convenio de sustitución; c) cuando desarrollado un proceso negocial de sustitución, no se logre acuerdo, sin que la Comisión Consultiva haya estimado conveniente someter la discrepancia a un arbitraje. Sean cuales sean las causas determinantes, en todos es-

⁴⁰ ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, *Derecho...*, actualización 1994, *op. cit.*, p. 121. SALA FRANCO, *La suplencia o derogación...*, *op. cit.*, p. 48.

⁴¹ GONZÁLEZ ORTEGA, *Vigencia y derogación...*, *op. cit.*, p. 282. SALA FRANCO, *Las Ordenanzas Laborales...*, *op. cit.*, p. 59.

tos casos a la llegada del final de 1995 se produce la derogación inexorable de todas las OO.LL. y ello con independencia de que en el sector correspondiente se pueda producir un déficit de cobertura normativa.

Es cierto que la disposición transitoria 6.^a ET comienza advirtiendo que todo este proceso de derogaciones se va a producir «salvo que por un acuerdo de los previstos en el art. 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia». Por eso, en base a esta aclaración legal, se ha dicho que en la disposición transitoria se contiene una regla de naturaleza dispositiva de cara a la negociación colectiva⁴², así como que el Ministerio de Trabajo se ve imposibilitado para derogar la Ordenanza Laboral en el caso de que se produzcan este tipo de acuerdos colectivos⁴³.

Aunque el efecto jurídico sea bastante similar, a mi juicio, en estos casos no se produce una auténtica pervivencia en la vigencia de las OO.LL., una vez transcurrido el plazo final del año 1995. A estos efectos la expresión legal acerca de la vigencia de las OO.LL. no debe interpretarse en el sentido literal del término. Por muy singulares que sean, las OO.LL. siguen siendo unas fuentes del Derecho de origen estatal y de rango reglamentario, por lo que poco sentido tiene alterar su naturaleza jurídica haciendo depender su vigencia de lo dispuesto por la negociación colectiva. En última instancia quien está facultado para determinar el plazo de vigencia de las OO.LL. es el propio legislador estatal y éste en el fondo ya ha dicho su última palabra, prorrogando algunas de ellas hasta el plazo límite del 31 de diciembre de 1995. Insisto, transcurrida esta fecha, puede afirmarse que las OO.LL. pasarán a constituir mera historia del Derecho del Trabajo.

Con ello no queremos negar la posibilidad prevista expresamente por la disposición transitoria 6.^a ET de que la negociación colectiva pueda proceder a prolongar la aplicación práctica del contenido de lo dispuesto en las OO.LL., si bien en estos casos formalmente no se produce a mi juicio pervivencia de la vigencia de la norma reglamentaria sectorial. Di-

⁴² SALA FRANCO, *La suplencia o derogación...*, op. cit., p. 45.

⁴³ GONZÁLEZ ORTEGA, *La reforma de la negociación...*, op. cit., p. 384.

cho en otros términos, lo que se produce es una incorporación al texto del convenio de los preceptos contenidos en la Ordenanza, por lo que la eficacia jurídica de esas prescripciones encuentra su fundamento legal en el pacto colectivo alcanzado por las representaciones de trabajadores y empresarios, por lo que también su eficacia será idéntica a la propia de cualquier otra cláusula de un convenio colectivo. En términos prácticos, y por similitud a lo que es la institución de la adhesión, la comisión negociadora, en lugar de integrar en el texto del convenio la dicción literal de preceptos de la Ordenanza, opta por efectuar una remisión a la misma, genérica o a contenidos predeterminados. Pero, en todo caso, la eficacia jurídica es la misma en uno u otro caso: a partir de entonces encuentra su fundamento jurídico en el propio convenio colectivo, posee la eficacia propia de cualquier otra cláusula de ese convenio y, en ningún caso, mantiene su eficacia como disposición reglamentaria administrativa. Por ello mismo, queda en manos de los propios negociadores decidir el alcance concreto de la vinculabilidad jurídica de tales disposiciones de recepción normativa; es decir, si el contenido de la Ordenanza va a regir con carácter dispositivo⁴⁴, supletorio⁴⁵, subsidiario⁴⁶, cuando contengan condiciones más beneficiosas para el trabajador⁴⁷ o imperativo a todos los efectos. Así, tal como se ha indicado con gran acierto, «no se trataría de la “reviviscencia” de la norma derogada, sino de un pacto simplificado que remite a una regulación material ya existente, aunque carezca de valor como orden normativo “aliunde”; por ello, no procede hablar siquiera de un “reenvío receptivo”, ya que no cabe entender que una norma reenvíe a otra —en este caso tal norma no existe— sino de una “recepción o remisión expresa” a una regulación jurídica que ya está cristalizada en una norma derogada, pero que por su uso y utili-

⁴⁴ C.C. Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A. («B.O.E.» 18 mayo), disp. trans. 1.ª; C.C. Energías de Aragón, S. A. («B.O.E.» 21 abril), disp. trans. 1.ª; C.C. Gas Aragón, S. A. («B.O.E.» 18 mayo 1995), disp. trans. 1.ª.

⁴⁵ C.C. La Seda de Barcelona, S. A. («B.O.E.» 25 mayo 1995), art. 9; C.C. Cabitel, art. 3.

⁴⁶ C.C. Navicar, S. A. («B.O.E.» 14 marzo 1995), cláusula adicional 1.ª; C.C. Contratas Ferroviarias («B.O.E.» 25 enero 1995), disposición adicional.

⁴⁷ C.C. Axa, Gestión de Seguros o Reaseguros, S. A. («B.O.E.» 31 enero 1995), art. 3.

dad las partes negociadoras estiman que responde a una necesidad jurídica»⁴⁸.

Ahora bien, esta actuación de recepción expresa del contenido de la Ordenanza puede efectuarse por cualquier tipo de convenio colectivo, sin necesidad de que se trate expresamente de acuerdos interprofesionales o de acuerdos sobre materias concretas a tenor de lo establecido en el art. 83.2 y 3 ET. De hecho, en reiterados convenios ordinarios de los celebrados durante el presente año se han efectuado recepciones de esta naturaleza, que, insistimos, son perfectamente correctas desde el punto de vista legal; en unos casos se trata de recepciones de materias o aspectos concretos⁴⁹, mientras que en otros lo es genérica al conjunto de la Ordenanza⁵⁰; en algunos casos se hace incluso respecto de Ordenanzas ya derogadas⁵¹ o para cuando en el futuro queden derogadas⁵². En los mismos términos,

⁴⁸ RIVERO LAMAS, *Dictamen sobre alcance...*, *op. cit.*, pp. 1309 y 1314.

⁴⁹ Así, C.C. Textil y Confección («B.O.E.» 16 mayo 1995), disp. final única, 2.º: «El Nomenclátor de Profesiones y Oficios de la Industria Textil y el capítulo 3.º, Clasificación y categorías profesionales de la Ordenanza Laboral Textil derogada, se aplicará hasta tanto no se alcancen los acuerdos previstos en la disposición adicional tercera». C.C. Allianz, Seguros y Reaseguros. S. A. («B.O.E.» 21 abril 1995), art. 3.

⁵⁰ C.C. La Seda de Barcelona, S. A. («B.O.E.» 25 mayo 1995), art. 9: «En lo no previsto en el presente Convenio regirá, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral para la industria textil y demás disposiciones laborales vigentes». C.C. Segipsa, Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio S. A. («B.O.E.» 7 abril), art. 4. C.C. Supermercados Agud, S. A. («B.O.E.» 10 marzo 1995). C.C. Noroto, S. A. («B.O.E.» 9 febrero 1995), disp. final 1.ª C.C. Compañía Air Europe («B.O.E.» 10 febrero 1995), art. 5. C.C. Abrasivos Reunidos, S. A. («B.O.E.» 13 febrero 1995), art. 42.

⁵¹ C.C. Construcciones Aeronáuticas, S. A. («B.O.E.» 20 abril 1995), disp. final: «Las materias que, hasta la derogación de la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica, venían rigiéndose por la misma, continuarán regulándose por ésta, en todos y cada uno de sus capítulos, durante la vigencia de este Convenio, salvo que este régimen jurídico fuese contradictorio con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación». C.C. Nicolás Correa, S. A. («B.O.E.» 2 marzo 1995), art. 43: «Para todo lo que no esté reflejado en el Convenio de Empresa, nos acogemos a la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica». C.C. Petróleos del Norte, S. A. («B.O.E.» 2 marzo 1995), art. 70.

⁵² C.C. Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A. («B.O.E.» 18 mayo), disp. trans. 1.ª: «Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo fuese derogada la actual Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo sus capítulos III, IV, V y XII y el artículo 42, así como el artículo 135 del Reglamento de Régimen

sería lícita la exclusión aplicativa de la Ordenanza por anticipado⁵³.

En definitiva, por muy relevante que pudiera presentarse a primera vista la previsión de la disposición transitoria 6.ª ET en orden a otorgar una facultad adicional de vigencia a los acuerdos colectivos del art. 83.2 y 3 ET, en realidad esta posibilidad la ostentarían ya con independencia de que se hubiera reflejado expresamente en aquélla y además la comparten con el resto de los convenios colectivos.

9. DEROGACION SIN COBERTURA Y REGLAMENTOS SECTORIALES DE «NECESIDAD»

Como última hipótesis de trabajo, puede suceder que llegue la fecha de la decadencia definitiva de concretas OO.LL. sin que se produzca fórmula alguna de cobertura, en las situaciones antes mencionadas, y sin que ni siquiera se produzca una integración normativa por la vía precedente de la recepción del contenido de normas ya derogadas.

En estas ocasiones surge la preocupación porque se puedan producir carencias legislativas, que provoquen lagunas jurídicas en la aplicación de ciertas instituciones laborales⁵⁴. En sen-

Interior». Idem, C.C. Energías de Aragón, S. A. («B.O.E.» 21 abril), disp. tans. 1.ª C.C. Gas Aragón, S. A. («B.O.E.» 18 mayo 1995), disp. trans. 1.ª: «Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo fuese derogada la actual Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural, de 31 de enero de 1970, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo sus capítulos III y IX».

⁵³ C.C. extraestatutario de empresas de mensajería («B.O.E.» 10 marzo), art. 9: «Expresamente se pacta la no aplicabilidad de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971». La doctrina ha estimado que era necesario que la sustitución se produjera por medio de convenio colectivo estatutario, si bien se trata de consideraciones referidas a la legislación precedente de 1980 no referibles a mi juicio a la nueva situación de derogación de las OO.LL.; cfr. PRADOS DE REYES, *Vigencia transitoria...*, op. cit., p. 1858. GONZÁLEZ ORTEGA, *Vigencia y derogación...*, op. cit., p. 272. SALA FRANCO, *Las Ordenanzas Laborales...*, op. cit., p. 56. A veces, sorprendentemente, la exclusión se ha hecho respecto de Ordenanzas ya derogadas: C.C. Petroquímica Española, S. A. («B.O.E.» 9 marzo 1995), cláusula derogatoria 2.ª. C.C. Organización Nacional de Ciegos Españoles («B.O.E.» 15 febrero 1995), art. 6.2.

⁵⁴ Por todos, SALA FRANCO, *La suplencia o derogación...*, op. cit., p. 48.

tido técnico del término no puede hablarse de laguna o anomia legislativa, salvo para algún caso muy contado. No cabe la menor duda de que el espacio normativo otorgado a la negociación colectiva es muy grande dentro de nuestro sistema de relaciones, como se ha dicho hasta la saciedad, notablemente incrementado a partir de la reforma legislativa de 1994. A pesar de que las remisiones a la negociación colectiva son reiteradísimas por parte de la norma estatal, sin embargo, curiosamente, la ausencia de intervención real en concretas empresas o sectores en estas materias no provoca un vacío normativo en sentido estricto del término⁵⁵, aunque sí pueda ocasionar lo que hemos venido denominando déficits de cobertura.

En efecto, en la inmesa mayoría de las ocasiones las remisiones por parte de la norma estatal lo son con vistas a que se efectúe una labor de suplemento o complemento de adición, sin que se pueda afirmar que la norma estatal deje de ser por ello autosuficiente en su posibilidad aplicativa y de regulación del régimen jurídico del contrato de trabajo. En sentido contrario, en pocas ocasiones se trata de una regulación que efectúe una remisión *ex novo* al convenio colectivo que si no se afronta provoque un verdadero vacío, o bien haga una llamada a la complementariedad inexcusable por parte del convenio sin la cual la norma estatal resultaría materialmente inaplicable. Pero incluso en estos últimos supuestos, la normativa estatal procede a efectuar una remisión con carácter subsidiario o supletorio a lo que pueda establecerse a través de los acuerdos de empresa entre la dirección y la representación de los trabajadores, y sobre todo a lo que pueda pactarse individualmente a través de contrato de trabajo⁵⁶. Piénsese a título de ejemplo en materias tales como las relativas a clasificación profesional (art. 22 ET), estructura del salario (art. 26 ET), cantidad y distribución del tiempo de trabajo (art. 34 ET), donde la negociación colectiva está llamada a fijar de forma directa el régimen de condiciones de trabajo; donde, sin embargo, aparece una apelación subsidiaria al contrato de trabajo. De este modo, el ordenamiento laboral en aquellos sectores donde el convenio colectivo no sa-

⁵⁵ En la misma línea, RIVERO LAMAS, *Dictamen sobre alcance...*, *op. cit.*, p. 1311.

⁵⁶ ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo, actualización...*, *op. cit.*, p. 122.

tisfaga el cometido que se le ha encomendado desde la Ley, el ordenamiento laboral se mantiene como un sistema cerrado en sí mismo, que formalmente no precisa de integraciones normativas sucesivas, si bien se produzca un fenómeno de acentuación de la individualización de las relaciones laborales o incluso de reforzamiento de los poderes organizativos empresariales.

Eso sí, habría un supuesto singular en el que sí que se produciría una plena laguna jurídica. Me refiero en concreto al ejercicio del poder disciplinario del empresario, donde la taxativa exigencia de tipificación tanto de las infracciones cometidas por los trabajadores como de las sanciones susceptibles de imposición, impiden la directa aplicación del precepto estatutario por sí solo⁵⁷. La exigencia de que esa tipificación se produzca necesariamente a través de disposiciones legales o convenios colectivos (art. 58.1 ET), impide que ello se efectúe por medio bien de acuerdo de empresa o de pacto individual en contrato.

Sin perjuicio de lo antes dicho, no debe confundirse la ausencia de una situación técnica de anomia legislativa con el déficit de cobertura normativa, que es justamente lo contemplado como previsión en la estudiada disposición transitoria 6.^a ET. Obsérvese que esta disposición para la labor de discernimiento acerca de la falta de cobertura establece que «se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que la presente Ley se remite a la negociación colectiva». En estos casos, lo que sí se produce es una evidente dejación por parte de la negociación colectiva del cumplimiento de la misión normativa que le ha sido encomendada por el ordenamiento estatal. Y es posible que, desde la perspectiva de un régimen equilibrado de protección de los intereses en juego, la remisión integrativa a la contratación individual o al poder de dirección del empresario no sea la solución más deseable. Precisamente, estas situaciones de déficits de cobertura

⁵⁷ En sentido contrario, RIVERO LAMAS, *Dictamen sobre alcance...*, op. cit., p. 1312, para quien tales infracciones también pueden surgir de la inobservancia por el trabajador de preceptos legales que configuren el régimen de prestación de trabajo.

final tras la derogación de las OO.LL. se van a acentuar en aquellos sectores productivos donde no existe virtualmente implantación sindical digna de permitir una mínima actividad sindical y además de sectores de notable minifundismo empresarial, es decir, con un alto número de empresas pero que dan ocupación a un reducido número de trabajadores cada una de ellas. Piénsese, a título ilustrativo, en sectores de tradicional dificultad de consolidación de la negociación colectiva, como es la actividad de los empleados de fincas urbanas, oficinas y despachos, etc.

Para estos ámbitos, si bien formalmente no se vaya a producir una situación de vacío normativo, desde el punto de vista material las dificultades que se pueden presentar como consecuencia de los déficits de cobertura pueden ser de igual entidad y gravedad en cuanto a las distorsiones que ello provoque sobre el funcionamiento del sistema de relaciones laborales. Al tratarse de sectores no sindicalizados, las carencias legislativas van a ser endémicas.

Tal es así, que justamente suelen coincidir con los sectores en los que, durante todo el tiempo de vigencia del Estatuto de los Trabajadores, mayores solicitudes de extensión de convenios colectivos se han producido y, por ello, más reiterada ha sido la actuación por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos⁵⁸. Con mayor razón, es previsible que esta situación se agudice en tales sectores como consecuencia de la derogación de las correspondientes OO.LL., pues en ellos estas disposiciones es previsible que hayan desplegado una mayor efectividad aplicativa.

Ahora bien, para tales casos, la utilización de la institución de la extensión del convenio colectivo no va a constituir la solución más adecuada, ni la que puede afrontar con cierta estabilidad los problemas de cobertura que con seguridad se van a producir a partir de la decadencia de todas las OO.LL. De una parte, no es la más adecuada porque si se toman como referencia para la extensión convenios colectivos de ámbitos funcionales o territoriales próximos por similitudes productivas o

⁵⁸ A favor del uso de la extensión de los convenios para estos casos, HUERTAS BARTOLOMÉ, *La reforma institucional...*, op. cit., p. 592.

profesionales, aunque se trate de los más idóneos también adolecerán de contenidos normativos suficientes para afrontar los objetivos de cobertura perseguidos. De otra parte, no asegura la estabilidad, por cuanto que la extensión es necesariamente temporal, sin que ni siquiera sea posible un efecto ultraactivo del convenio extendido⁵⁹; por lo que sólo solventará una dificultad coyuntural de cobertura, ante carencias para años concretos.

En estas circunstancias, a mi juicio, la solución más plausible para estos sectores en los que cabe apreciar déficits de cobertura endémicos es la de acudir a los denominados reglamentos sectoriales de necesidad contemplados en la disposición adicional 7.ª ET: «La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta Ley, que será siempre procedimiento prioritario». Puede ser ésta la ocasión propicia para inaugurar una fórmula reglamentaria de la que, salvo error u omisión, no se ha hecho uso hasta el presente por parte del Gobierno.

Estas reglamentaciones sectoriales de necesidad poseen un eminente carácter excepcional y residual dentro del conjunto del sistema de relaciones laborales, dada la centralidad otorgada en el mismo a la negociación colectiva⁶⁰. Ahora bien, nos estamos refiriendo a sectores tasados no sindicalizados, donde concurren dificultades estructurales para que se desarrolle un proceso de negociación colectiva permanente entre las partes, más allá de posibles pactos esporádicos y muy coyunturales.

⁵⁹ Art. 92 RD 572/1982, de 5 de marzo («B.O.E.» 20 marzo), sobre extensión de convenios colectivos: «La duración temporal finalizará en la fecha prevista en el propio Convenio extendido». Cfr. F. VALDÉS DAL-RÉ, «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 36 (1988), p. 543.

⁶⁰ En este sentido, DURÁN LÓPEZ, *La negociación colectiva...*, op. cit., p. 108. ALONSO OLEA y SALA FRANCO, *Derecho...*, op. cit., p. 725. CAMPS RUIZ, *Los reglamentos laborales...*, op. cit., p. 29. VALDES DAL-RÉ, *La potestad reglamentaria...*, op. cit., p. 390.

Precisamente la primera premisa impuesta por el legislador estatutario a la aprobación de estos reglamentos es la ausencia de convenio colectivo, razón por la que se suele aceptar la viabilidad de utilizar esta fórmula ahora que se derogan las OO. LL.⁶¹

Por contra, los reglamentos sectoriales de necesidad tienen la virtud de que su vigencia es indefinida de principio, por lo que al ofrecer un régimen estable logra superar uno de los principales inconvenientes de la extensión de los convenios colectivos.

En su comparación con la extensión, el ET precisa que será siempre procedimiento prioritario éste último junto con la adhesión frente a la aprobación de un reglamento sectorial. A estos efectos, puede decirse que en todos aquellos casos en los que se presenten problemas de cobertura formalmente siempre va a ser posible acudir a la extensión de un convenio colectivo, por cuanto que la necesidad material a la que responde una y otra institución es la misma. Si acaso insistir en que la diferencia puede cifrarse en el alcance temporal de la situación que se afronta: mientras que la extensión debe responder a ausencia temporal de negociación colectiva, el reglamento lo debe ser en razón de circunstancias estructurales de fondo. En todo caso, va a existir también una diferencia de procedimiento que es posible que a la postre se convierta en la más expresiva en términos prácticos. Me refiero al hecho de que la resolución de extensión de un convenio colectivo se ha de producir siempre a instancia de parte, de ordinario la representación de los trabajadores legitimados iniciales para proceder a negociar el correspondiente convenio colectivo⁶². Aparte de la coincidencia de que aquí nos estamos refiriendo a sectores no sindicalizados, donde de ordinario no existen estos sujetos legitimados, con carácter general bastaría con que las partes se abstuvieran de iniciar el procedimiento de adhesión o extensión para que se cumpla el último de los prerequisites formales exigidos por la disposición adicional 7.^a ET. En todo caso, lo que siempre van a existir son organizaciones sindicales más representativas por

⁶¹ Así, SALA FRANCO, *La suplencia o derogación...*, *op. cit.*, p. 48. ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo, actualización...*, *op. cit.*, p. 122.

⁶² Arts. 3.2 y 4 RD 572/1982, de 5 de marzo («B.O.E.» 20 marzo), sobre extensión de convenios colectivos.

irradiación en esos sectores, por lo sería oportuno que el primer impulso de incitación a la Administración laboral para que haga uso de su potestad reglamentaria se produzca previa petición de estas representaciones.

Por último, nada dice el precepto estatutario acerca de la eficacia vinculante de las condiciones de trabajo regidas por estos reglamentos sectoriales de necesidad. La doctrina de forma generalizada viene entendiendo que dichas disposiciones poseen un carácter supletorio frente a lo pactado en convenio colectivo, si bien gocen del carácter de norma de derecho necesario frente al contrato de trabajo. Se considera por ello una norma provisional, que rige en tanto no exista convenio colectivo, quedando derogada en el mismo instante en que se produzca una cobertura vía convenio, con derogación automática en tales casos⁶³. En efecto, al justificarse su uso por una situación estructural de debilidad de la negociación colectiva, en el instante en que las partes sociales logren superar esta situación, el pacto colectivo logrado entre las mismas debe ser siempre de aplicación preferente frente a lo dispuesto en estos reglamentos sectoriales. En todo caso, lo que sí puede producirse es una superación esporádica, de celebración de un convenio aislado durante un año concreto, pero sin continuidad en la renovación sucesiva de sus textos. En estos términos, no creo oportuno que se deba producir una derogación de los reglamentos sectoriales de necesidad que en su caso se puedan aprobar, pues los mismos deben quedar para estos sectores como red de seguridad, que en absoluto perjudican a la libertad negocial de las partes, si se recuerda que siempre van a tener una aplicación supletoria en ausencia de regulación convencional.

⁶³ ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, *Derecho...*, op. cit., p. 726. GONZÁLEZ ORTEGA, *Vigencia, derogación...*, op. cit., p. 263. SALA FRANCO, *Las Ordenanzas Laborales...*, op. cit., p. 51. VALDÉS DAL-REÉ, *La potestad reglamentaria...*, op. cit., pp. 385 y 391.

**EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
Y NEGOCIACION COLECTIVA**

MIGUEL RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO

**Profesor Titular de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social de la Universidad Carlos III, Madrid**

SUMARIO

1. PRESENTACION: AFIRMACIONES DE PARTIDA.—2. LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS ETTS.—3. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA LEY 14/1994. ASPECTOS GENERALES.—4. LA LEGITIMACION NEGOCIAL EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.—5. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION.—6. EL MODELO LEGAL DE NEGOCIACION COLECTIVA EN LAS ETT: UN USO ORIGINAL DE LA INTERACCION LEY/CONVENIO.—7. EL MODELO LEGAL Y SU CORRUPCION: LA SINERGIA DE LOS DISTINTOS ELEMENTOS LEGALES.—8. EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, Y SU CORRECCION: HACIA UNA ORDENACION NEGOCIADA DEL SECTOR.

1. PRESENTACION: AFIRMACIONES DE PARTIDA

I) La experiencia española con empresas de trabajo temporal (en adelante, ETT) operando en una situación de legalidad es todavía escasa, ya que ésta se inició, de manera bastante irregular, con la entrada en vigor de la Ley 14/1994, de 1 de junio¹. A pesar de lo corto de esta experiencia, está ya bastante generalizada una idea, aún por concretar en sus últimos términos, según la cual uno de los aspectos en los que el régimen vigente presenta mayores limitaciones es precisamente el objeto de esta exposición, el de la negociación colectiva para las empresas de trabajo temporales.

Apenas entrada en vigor la ley, Sánchez Pego² tuvo ocasión de afirmar que eran los aspectos colectivos probablemente «el gran talón de Aquiles» de la Ley 14/1994, y es importante señalar cómo esta afirmación ha sido progresiva y consistentemente corroborada por la práctica de este sector, por lo que cabe subrayar su acierto. Y es que esta afirmación, desde luego por lo que a la negociación colectiva respecta, no sólo se ha hecho realidad, sino que lo ha sido en el sentido más literal de la expresión; esto es, no se ha tratado ya de una cuestión mal o in-

¹ Sobre el proceso de legalización de las ETTs en España, ver VALDÉS DALRÉ, «Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio», *Relaciones Laborales*, n.º 7, 1993, y mi trabajo «La Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: un hito en la evolución del Derecho español del trabajo», *Relaciones Laborales*, n.º 17/18, 1994, p. 341.

² SÁNCHEZ PEGO, «El acceso al trabajo y las empresas de trabajo temporal», inédito, citado por GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, «La cesión de trabajadores en el ordenamiento laboral español (II): tipos de cesiones lícitas. Empresas de trabajo temporal», Cuadernos de Derecho Judicial, n.º XXII, 1995.

suficientemente tratada dentro del esquema normativo de la ley, sino que, más aún, ha sido un elemento capaz de alterar y desnaturalizar todo el sistema legal, privando de eficacia a las medidas de control y protección en ella articuladas, y definiendo en la práctica un mercado del trabajo temporal con unos perfiles y un papel muy distintos a los inicialmente previstos por el legislador. De ahí que la elección de este tema por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para su estudio en estas jornadas sea, a mi juicio, plenamente acertada.

II) Sólo se podrá estudiar con cierto rigor la regulación de la negociación colectiva en este particular sector si se parte de las especialidades o particularidades de esta forma de empleo, que, por más que bien conocidas a estas alturas, no dejan de ser relevantes para entender en sus auténticos términos el sentido y operatividad de las previsiones legales en esta materia. El trabajo temporal es una particular forma de empleo caracterizada porque se produce una cesión de los trabajadores contratados por una ETT a una empresa usuaria, que utilizará sus servicios y ejercerá sobre ellos el poder de dirección, si bien estos trabajadores permanecerán vinculados laboralmente en todo momento tan sólo con la ETT. La ETT es, en los términos de la Ley 14/1994, «aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados»³.

La base de esta particular forma de empleo la constituye el denominado «contrato de puesta a disposición», que es defini-

³ En este trabajo he manejado los siguientes estudios generales sobre la Ley 14/1994: ÁLVAREZ SACRISTÁN, «La reforma del mercado de trabajo: la contratación a través de empresas de trabajo temporal», *Aranzadi Social*, tomo 1994-IV, p. 2351; CASTRO ARGÜELLES, «Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal», *Documentación Laboral*, n.º 44, 1994, p. 27; CRUZ VILLALÓN, «El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal», en ALARCÓN CARACUEL (coord.), *La reforma laboral de 1994*, Madrid, 1994, p. 45; GARCÍA FERNÁNDEZ, «Posición del trabajador ante la empresa de trabajo temporal: puntos críticos», *Actualidad Laboral*, n.º 34, 1994, p. 525; PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, «Las empresas de trabajo temporal: a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de la mano de obra», en VALDÉS DAL-RÉ (coord.), *La reforma del mercado laboral*, Valladolid, 1994, p. 100; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Las empresas de trabajo temporal en España*, Valencia, 1994; SALA FRANCO, *La reforma del mercado de trabajo*, Valencia, 1994.

do legalmente como el «celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél»⁴. Esta particular modalidad contractual, cuyo régimen se contiene en la Ley 14/1994 y en su normativa de desarrollo, presenta como nota más característica que se trata en principio de una figura prohibida en nuestro ordenamiento, y cuya legalidad se hace depender de la identidad de una de sus partes; esto es, la cesión de trabajadores es una actividad ilícita en sí misma, pero que puede eventualmente ser legal si es realizada por una empresa de trabajo temporal. Así lo señala claramente el artículo 1 de la Ley 14/1994, cuando afirma que «la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley»; y así lo reitera el nuevo texto del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, en la versión introducida por el Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de marzo⁵. Esta identificación entre cesión lícita y ETT funciona en ambas direcciones: según el artículo 2.1.b de la Ley 14/1994, las ETT, para poder constituirse legalmente, deberán «dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal», con lo que resulta que sólo es legal la cesión de mano de obra efectuada por una ETT, y sólo es legal la ETT que se dedica en exclusiva a la cesión de mano de obra.

La principal consecuencia del contrato de puesta a disposición es la generación de una serie de relaciones jurídicas de distinta naturaleza y entre distintos sujetos, que resultan instrumentales de aquél en la medida en que su único objetivo es permitir su perfección. Surge, en primer lugar, un contrato de trabajo temporal, regulado en el capítulo III de la ley, y que será el «celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el

⁴ Sobre el contenido de este contrato, VALDÉS DAL-RÉ, «Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición», en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García*, Madrid, 1995, p. 77.

⁵ Véase, sobre este particular, RODRÍGUEZ RAMOS, *La cesión ilegal de trabajadores tras la reforma de 1994*, Madrid, 1994.

trabajador para prestar servicios en empresas usuarias»; contrato sometido en principio a la legislación laboral, especial y común, son sus partes la ETT y el trabajador contratado para ser cedido. Y surge también una particular relación jurídica entre la ETT y el trabajador cedido, sin una denominación expresa en la ley⁶, y que, a pesar de tener contenidos claramente laborales⁷, en ningún caso llega a constituir una relación de trabajo en el sentido tradicional técnico-jurídico de la expresión.

La tradicional figura del triángulo resulta sumamente útil a la hora de explicar el funcionamiento de estas particulares relaciones jurídicas, y como tal es generalmente utilizada⁸. En lo que a nosotros interesa, y ésta constituye la primera afirmación de partida en nuestro estudio, *el elemento central de toda la regulación es la atribución de la condición de empleador a la ETT*, que será la única titular de tal condición dentro de todo el cúmulo de relaciones jurídicas a que esta forma de empleo da lugar. Esta atribución no está expresada de forma clara e indubitada en la Ley 14/1994, como ocurre en otras regulaciones de esta figura. Antes bien, resulta sumamente discutible a la luz de otros preceptos legales de posible utilización en la identificación del empleador, en concreto los artículos 1.2 y 8.1 del Estatuto de los Trabajadores; en efecto, en un ordenamiento laboral que identifica al empleador en base al elemento material de la recepción de los servicios del trabajador, que en la relación de trabajo temporal lo sea la

⁶ Ya que el capítulo IV, dedicado a esta relación, se limita a hablar de «relación del trabajador con la empresa usuaria».

⁷ SAGARDOY BENGOCHEA, «Relaciones jurídicas entre la empresa usuaria y el trabajador de la empresa de trabajo temporal», en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, *Reforma...*, *op. cit.*, p. 97, en p. 100, que cita a LYON-CAEN & PELISSIER cuando afirman que «el hecho de que no medie un contrato entre ambos no significa que no se hallen unidos por una relación jurídica, desde el momento en que la ley establece un conjunto de derechos y obligaciones a cargo de las dos partes».

⁸ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 46; MONTEIRO FERNANDES, «Problemas jurídicos derivados del trabajo realizado por mediación de empresas de trabajo temporal», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 18, 1984, p. 174; MARTINS CATHARINO, «El régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 11, 1982, p. 331; con cierto detalle, mi estudio *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*, Madrid, 1992, p. 82.

ETT y no la empresa usuaria no deja de ser cuanto menos incongruente⁹.

Sin embargo, todo el sistema legal se basa en identificar al empleador en la ETT, y las dudas planteadas son en su mayor parte consecuencia de la defectuosa redacción del nuevo artículo 1.2 del Estatuto¹⁰. Así, el artículo 10.1 de la Ley 14/1994 afirma que el contrato de trabajo temporal, que da lugar a la única auténtica relación de trabajo, se celebra «entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador»; y el resto de la regulación se basa en tal identificación, correspondiéndole en principio el conjunto de poderes y responsabilidades del empleador a la ETT, y produciéndose una transferencia de unos y otros a la empresa usuaria tan sólo donde la ley expresamente lo señala. Que ello sea una ficción legal, o una nueva interpretación del elemento de la recepción de los servicios, carece de importancia en nuestro estudio, en tanto en cuanto no afectan la validez de la afirmación de partida: en el trabajo temporal el único empleador, en la única relación de trabajo, lo es la ETT. O, desde otro punto de vista, la relación existente entre una empresa usuaria y los trabajadores puestos a su disposición por una ETT, a pesar de su naturaleza laboral, no será en ningún caso de trabajo o empleo.

Esta posición de partida del legislador es aplicada hasta sus últimas consecuencias en el articulado de la Ley 14/1994, siendo detectable en la totalidad de los aspectos del régimen jurídico de esta figura; es, quizás, el único elemento en el que el legislador muestra una cierta coherencia a la hora de tratar esta figura. En lo que en este estudio interesa, también en el tratamiento de los fenómenos colectivos se es consecuente con este

⁹ Sobre este particular problema me remito a mi estudio *Las empresas de trabajo temporal en España*, p. 99; también CASTRO ARGÜELLES, *op. cit.*, p. 52; y BAYLOS GRAU, «Las relaciones laborales con la empresa de trabajo temporal. La negociación colectiva en las empresas de trabajo temporal», ponencia presentada al curso «La entrada en el mercado de trabajo», organizado por el Consejo General del Poder Judicial en Madrid en enero de 1995, p. 4 del original fotocopiado.

¹⁰ Que, como es sabido, afirma que serán también empleadores, amén de «todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios» de trabajadores asalariados, las que los reciban «de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas».

planteamiento inicial, como tendremos ocasión de comprobar a lo largo de su desarrollo.

III) La segunda afirmación de partida se refiere al tratamiento jurídico del trabajo temporal en la Ley 14/1994. Por más que ésta sea denominada como aquella «por la que se regulan las empresas de trabajo temporal», esta afirmación tan sólo es parcialmente cierta en la medida en que el régimen de este particular servicio empresarial no puede determinarse en su totalidad en el articulado de esta ley. En realidad, tan sólo las condiciones de establecimiento de una ETT y el contrato de puesta a disposición reciben un tratamiento más o menos detallado en la normativa específica, legal y reglamentaria, sobre trabajo temporal; en todo lo demás, y en particular en el contrato de trabajo temporal, el legislador se limita a recoger las especialidades que estima oportunas sobre el régimen laboral común, y que son consecuencia de la particular estructura de esta forma de empleo. En todo lo demás será de aplicación la normativa común del orden jurídico que corresponda según la naturaleza de la relación. Cuando la disposición adicional primera de la ley establece la aplicación de «la legislación laboral y de seguridad social» y de «la legislación civil y mercantil» en todo lo no previsto en ella, está haciendo más que prever un régimen de Derecho supletorio para cubrir posibles vacíos normativos; si se estudia el parco articulado de la ley se comprende que lo que está haciendo es reconocer las auténticas fuentes de regulación de todas estas relaciones jurídicas. La Ley 14 sólo recoge especialidades, aspectos no tratados en la normativa común, o que se pretende sean tratados de manera diferente a como ésta lo hace. La inserción del trabajo temporal dentro del ordenamiento común va más allá de la clásica relación de supletoriedad entre el Derecho especial y el común, para llegar a una auténtica confluencia e interacción de ambos en el tratamiento de esta figura.

IV) Una tercera afirmación puede hacerse derivar del estudio conjunto de la totalidad de la normativa aplicable a estas empresas, tanto la especial como la común: se trata de una normativa insuficiente, objetivamente inadecuada para ofrecer un tratamiento completo de esta figura¹¹. Esto es, que las

¹¹ Esta opinión es general entre los autores que se han ocupado de su estudio; así, BAYLOS GRAU señala que «el régimen jurídico resultante aparece, en

particularidades de esta forma de empleo son demasiadas para las especialidades que la Ley 14 y su desarrollo reglamentario prevén; ni en estas normas ni en la legislación laboral común se contiene un tratamiento completo y adecuado del trabajo temporal. Ello hace aumentar la importancia de otras posibles fuentes de regulación de las distintas relaciones jurídicas que lo constituyen, cuyo papel regulador se incrementa respecto de la que puedan tener respecto de la relación de trabajo ordinaria: *el contrato de trabajo temporal*, en primer lugar; pero también *el contrato de puesta a disposición*, no en cuanto al régimen legal de esta figura, escaso por lo demás, sino en cuanto a la generalización en el tráfico mercantil de estas empresas de unas condiciones generales de contratación que completen el intercambio de prestaciones de éstas con sus usuarias; y, muy especialmente, *los convenios colectivos aplicables a las ETT*, que permitan completar el insuficiente tratamiento legal de los aspectos laborales del trabajo temporal. No son éstas las únicas posibles fuentes de regulación a considerar: puede tener también un papel de primer orden otra fuente que en principio ha sido ignorada al estudiar esta forma de empleo, *los convenios colectivos de las empresas usuarias*. En la medida en que el desarrollo de la prestación de trabajo temporal se produce en las instalaciones de la empresa usuaria, y que el recurso a los servicios de una ETT afecta indudablemente a los intereses de los trabajadores de aquélla, la negociación colectiva desarrollada por éstas puede indudablemente tratar de aspectos concretos del desarrollo de esta forma de trabajo.

No se trata de una mera posibilidad en abstracto: de hecho, la experiencia europea con el trabajo temporal muestra que las primeras regulaciones de esta actividad aparecieron en convenios de empresa y sector, que precedieron a las primeras leyes

puntos esenciales, definido legalmente, si bien son muchos los aspectos que no se tratan o que quedan en la sombra», en *op. cit.*, p. 6; para OLMO GASCÓN, «Legitimación para negociar convenios colectivos en las empresas de trabajo temporal», *Revista Jurídica de Castilla-La Mancha*, n.º 22, 1995, la ley «adolece de una parquedad e imprecisión tan notoria que más que aclarar, oscurece, por el amplio número de interrogantes que plantea», en p. 5 del original; CASTRO ARGÜELLES, *op. cit.*, p. 29, opina que «no se puede olvidar que la LETT no proporciona una regulación completa de las empresas de trabajo temporal».

sobre estas empresas¹²; en muchas ocasiones, además, estas leyes nacionales recogieron el contenido de estos acuerdos previos, formalizándolos y dotándolos de eficacia general.

V) Una última afirmación de partida, no por ello menos relevante a efectos prácticos, se refiere a las particularidades en cuanto a la organización y operación de estas empresas. Por lo que a su plantilla se refiere, se distinguen en su seno dos grandes colectivos de trabajadores que, formalmente similares en cuanto vinculados a un mismo empleador, en la práctica, y como consecuencia de las propias necesidades productivas de las ETTs, aparecen claramente diferenciados¹³. Se identifica en primer lugar un grupo de trabajadores que prestan sus servicios directamente en las instalaciones de la ETT, desarrollando todas las tareas administrativas y de gestión, así como la comercialización de sus servicios; habría, en segundo lugar, un grupo formado por los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias, que desarrollarían físicamente su actividad en sus instalaciones¹⁴. Dos grandes grupos, físicamente separados, y cuyos intereses pueden ser muy diferentes¹⁵; ello sin olvidar que es en el grupo de los trabajadores internos de la ETT donde se concentrarían los trabajadores con funciones directivas y mayores cualificaciones. En el segundo grupo los trabajadores estarían insertos en un colectivo de trabajadores, la plantilla de la empresa usuaria, al que no pertenecen legalmente; estarían sometidos a una rotación continua entre distintas empresas usua-

¹² Se puede señalar como ejemplo significativo el convenio celebrado entre MANPOWER y la CGT en Francia en 1969; sobre estas experiencias, mi estudio *Cesión...*, *op. cit.*, p. 45.

¹³ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 92.

¹⁴ La propia Ley 14/1994 recoge esta distinción, al referirse de un lado a los trabajadores «contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias» (arts. 10 y 12), trabajadores que «desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria» (art. 15), trabajadores contratados para cederlos temporalmente a otra empresa» (art. 1); y de otro, a los «trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para prestar servicios exclusivamente bajo su dirección y control» (art. 14), quedando estos últimos excluidos expresamente de la aplicación del capítulo III de la ley, y *de facto* del IV.

¹⁵ En general, la proporción entre los unos y los otros es aproximadamente de uno a diez; esto es, por cada diez trabajadores puestos a disposición la ETT debe contar con un trabajador interno. Lo cual, teniendo en cuenta el volumen de contratación que tienen estas empresas, nos da una cifra nada despreciable.

rias, a menudo con períodos intermedios de desempleo y sin apenas contacto con otros trabajadores de la ETT. En estas condiciones, la posibilidad de generar una conciencia y acción colectiva entre estos trabajadores es bastante escasa, salvo quizás en los trabajadores internos de la ETT¹⁶. Pero éstos son, paradójicamente, los más cercanos al núcleo decisonal de la empresa.

Junto a esta diversidad, existe en el grupo de trabajadores externos de la ETT una marcada movilidad, dado que se permite su contratación temporal, y las misiones tienen limitada su duración por ley. Aunque hipotéticamente posible, no es previsible que las ETT organicen una plantilla estable de trabajadores para ponerlos a disposición de sus usuarias; incluso la ley dificulta esta posibilidad, ya que en ella se plantea como única alternativa a la contratación «por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición» la contratación indefinida, con lo que si la ETT no quiere recurrir a ésta tendrá que acudir necesariamente a la otra, en perjuicio de otras posibilidades intermedias como la contratación por módulos temporales mayores¹⁷.

La estructura de estas empresas es también bastante particular, partiendo de que en este sector conviven grandes empresas, generalmente multinacionales, con otras medias y pequeñas. En todos los casos la estructura productiva es muy descentralizada, basándose en delegaciones a las que se atribuye un área geográfica determinada, operando con un alto nivel de autonomía. Cada ETT se articula así a través de múltiples centros de trabajo, de muy pequeñas dimensiones y con plantillas también reducidas. Tan sólo en los centros decisorios a nivel nacional o territorial nos encontramos con dependencias de cierta dimensión.

¹⁶ Véanse en este sentido las agudas reflexiones de CRUZ VILLALÓN, en *op. cit.*, p. 53: «La permanente rotación de los trabajadores de la ETT, con contrataciones por cortos períodos de tiempo, puede dificultar que cuajen las representaciones unitarias y/o sindicales en su seno, con tendencia por tanto a ser las ETT empresas des-sindicalizadas».

¹⁷ CASTRO ARGÜELLES, *op. cit.*, p. 45; en el mismo sentido, SALA FRANCO, *op. cit.*, p. 47.

2. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS ETTs

La Ley 14/1994 no contiene una regulación propia para el ejercicio de los derechos de representación por los empleados de estas empresas, sino que en esta materia habrá que estar a lo establecido en la normativa laboral común. El punto de partida de todo el sistema normativo de la Ley 14/1994 se basa en atribuir en exclusiva la condición de empleador a la ETT, lo cual opera en todos los ámbitos, incluyendo el de la participación de los trabajadores en la empresa a través de los representantes legales previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Esta representación, en tanto en cuanto en nuestro sistema legal tiene como interlocutor exclusivo al empleador en sentido técnico, deberá hacerse frente a quien ostenta esta condición, la ETT. En efecto, y aunque el Estatuto de los Trabajadores se refiere en general a los «derechos de representación (...) de los trabajadores *en* la empresa», y afirma que éstos tendrán derecho a «participar *en* la empresa a través de los órganos de representación» regulados en su título II, en realidad está afirmando que este derecho se ejercita «*frente* a la empresa», entendiendo por ésta a quien les emplea. Y cuando se afirma que «el comité de empresa es el órgano representativo (...) del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses», de nuevo se parte de que el ámbito de esta representación se circunscribe al conjunto de trabajadores que tiene como elemento común aglutinador la vinculación jurídico-laboral con un mismo empleador.

Esta afirmación, de por sí superflua en la relación de trabajo ordinaria, puramente bilateral, no lo es tanto en la de trabajo temporal, en la que se identifican dos empresas, potencialmente interlocutoras, y sobre todo potenciales referentes del ámbito de representación de estos órganos. Poniendo en relación esta afirmación con la ordenación del trabajo temporal y la calificación de los distintos sujetos implicados, resulta que el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores temporales debe efectuarse frente a la empresa que les contrata, la ETT, a través de órganos representativos del colectivo de sus empleados; o, invirtiendo los términos, que los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria representan a los empleados de ésta, y no a los trabajadores temporales puestos a su disposición.

En realidad, esta solución no tiene por qué ser necesariamente así, siendo teóricamente factible articular esta representación a través de los órganos legalmente constituidos de la empresa usuaria; sería ésta una especialidad frente al régimen común estatutario de la representación, que tendría su lugar natural en la Ley 14/1994. Sin embargo, ésta no lo ha hecho así, y tan sólo en algún aspecto concreto se ha previsto alguna especialidad. Así, cuando el artículo 17.1 de la ley establece que «los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral», en realidad está afirmando mucho más que eso; está diciendo que en todo lo demás la representación de sus intereses corresponderá a los órganos constituidos en la ETT, en los cuales será elector y elegible. Y ello incluye también la representación de sus intereses en la negociación colectiva, en ejercicio de esa «particularidad española» de la que habla Escudero Rodríguez, que supone su legitimación negocial. En ningún caso se les niega su derecho a la participación en la empresa¹⁸; pero sí se les limita éste en cuanto a su relación con la empresa usuaria de sus servicios.

La aplicación del régimen común en materia de representación no opera únicamente en relación con la identificación de los sujetos representativos, sino que lo hace también en cuanto a los requisitos y procedimiento para su elección. En este punto debemos poner en relación este dato normativo con otro sociológico y organizativo que ya tuvimos ocasión de analizar, las particularidades de estas empresas en cuanto a su organización y gestión del personal. En un régimen legal como el vigente en España, en el que la representación legal de los trabajadores se articula sobre la base del centro de trabajo; en el que se exige un número mínimo de trabajadores adscritos a éste para constituir tales órganos representativos, y en el que además se impone un mínimo de permanencia a los trabajadores, la posibilidad de que en las ETT se lleguen a constituir tales representaciones parece *a priori* bastante reducida. Y ello por varias razones:

¹⁸ GARCÍA FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 539, que recuerda que «es claro que los trabajadores tienen derecho a participar en las empresas por las que son contratados, las ETT».

- Primero, por la «generalizada temporalidad del vínculo laboral existente entre ETT y trabajadores» y su «permanente y continua rotación»¹⁹, que dificultará de un lado que los trabajadores puedan alcanzar la antigüedad mínima para ser electores y elegibles en estos procedimientos electorales²⁰, y de otro que se pueda tener la permanencia necesaria para ejercitar un mandato representativo; amén de la conocida y comprensible menor receptividad de los trabajadores más precarios respecto de la acción colectiva.
- Segundo, por la dificultad de determinar la unidad básica de representación, el «centro de trabajo» a estos efectos, dado que los trabajadores temporales prestan sus servicios en las instalaciones de las empresas usuarias²¹.
- Tercero, porque incluso si se acepta, como me parece lógico, que los trabajadores puestos a disposición sean computados a estos efectos en la concreta delegación de la ETT que les envía, el alto nivel de descentralización de éstas y sus pequeñas dimensiones, dificultarán que se puedan alcanzar los mínimos legales para constituir estos órganos.
- Cuarto, por la dispersión física de los trabajadores puestos a disposición, que dificulta la génesis de un sentimiento e interés colectivo²².

¹⁹ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 107, que se ocupa de esta cuestión con bastante detalle.

²⁰ ÁLVAREZ SACRISTÁN, *op. cit.*, p. 2367, que afirma que «dada la peculiar contratación temporal estos trabajadores no han tenido ocasión de ser elegidos o elegibles en las elecciones sindicales».

²¹ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 108, que señala cómo «la traslación de la noción de centro de trabajo (art. 1.5 ET) a la situación de las ETT es notablemente compleja, pues o bien se entiende que el centro de trabajo coincide con las unidades de gestión administrativa de las ETT —manifiesta ficción jurídica— o bien se interpreta que el destino del trabajador a una EU hace que su centro de trabajo sea coincidente con los propios de la EU —en cuyo caso es difícil que se lleguen a superar los umbrales mínimos para proceder a designar tales representantes».

²² PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, en *op. cit.*, p. 121, señala entre «las peculiaridades de las relaciones laborales presentes en este tipo de empresas» que «se traducen, asimismo, en serias dificultades para la constitución de órganos de representación propios», amén de la «fuerte rotación de personal», el «escaso o nulo contacto entre los distintos trabajadores de la plantilla».

Tenemos así un sector con notables particularidades, pero al que se aplica la normativa general en materia de representación de los trabajadores, sin adaptación o modalización alguna. Este es, sin duda, uno de los aspectos más criticables de la ley, ya que no se limita a dejar numerosas cuestiones abiertas a la resolución por los intérpretes, sino que directamente plantea problemas que no podrán ser resueltos. El primero y más evidente de éstos es la dificultad para constituir estos órganos, en el marco de una legislación modelada sobre un prototipo de empresa muy diferente; tal y como están las cosas, es previsible que en muchas ETTs éstos no lleguen a constituirse²³.

Pero no es el único problema que a mi juicio puede plantearse en cuanto a esta representación. Como vimos, en estas empresas se identifican claramente dos grupos de trabajadores, en función de que presten sus servicios directamente para la ETT o sean puestos a disposición de empresas usuarias. El grupo minoritario, formado por quienes desarrollan su trabajo en la ETT, es el que presenta una mayor estabilidad, lo que le acerca más a su participación en órganos de representación. Como se ha constatado con acierto, «es previsible que los trabajadores fijos de la empresa, y en particular los destinados a actividades administrativas propias de la ETT no objeto de cesión, constituirán los integrantes de estas representaciones colectivas, dada sus mayores dosis de estabilidad en el seno de la ETT»²⁴; esto es, que sea este grupo el que domine y prácticamente monopolice la representación de los intereses de la totalidad de la plantilla de estas empresas.

Ello no sería en sí grave si no fuera porque este grupo tiene sus propios intereses, quizás muy distintos a los de los trabajadores en misión: trabajan en lugares y actividades diferentes; no sufren esa rotación continua ni ese aislamiento de sus compañeros de plantilla; su cualificación profesional suele ser, además, más elevada, y están más cerca de la dirección de la

²³ Esta opinión es general en la doctrina que se ha ocupado de esta cuestión; así, para CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 107, existen «obstáculos básicos para la institucionalización de este tipo de representaciones»; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *op. cit.*, p. 33, «tampoco será fácil que las ETT cuenten con órganos de representación unitaria y/o sindical de los trabajadores»; también PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 121; BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 12.

²⁴ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 107.

empresa, cuando no forman parte de ella. En conclusión, que si efectivamente llegan a constituirse estos órganos de representación, es previsible que el abanico de intereses representado no sea el del conjunto de la plantilla, sino que exista un marcado deslizamiento hacia el colectivo de trabajadores internos de la ETT²⁵.

3. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA LEY 14/1994: ASPECTOS GENERALES

Al igual que ocurría con los derechos de representación, la Ley 14/1994 no prevé un sistema propio de negociación colectiva para este sector, ni tampoco reglas específicas para estas empresas. El derecho a la negociación colectiva, como todos los demás colectivos y la mayoría de los individuales, se regula por lo previsto en lo que la Ley 14 denomina «normativa laboral común»; será en el Estatuto de los Trabajadores donde habrá que buscar esta regulación, y en la Ley 14 se prevén tan sólo algunas especialidades, referidas a cuestiones muy puntuales, y cuya aplicación, además, se plantea como supletoria frente a la común. Así pues, habrá que partir de una aplicación directa, prácticamente sin matizaciones, del Título III del Estatuto de los Trabajadores y de su normativa de desarrollo. La legitimación, procedimientos, contenidos, formalización y administración de los convenios colectivos para las ETTs seguirán este mismo régimen general, con la salvedad de dos especialidades que en su momento se señalarán.

Un segundo punto de partida es, como siempre, la atribución de la condición de empleador a la ETT, con lo que la relación jurídica que supone la negociación colectiva se establecerá entre ésta y los representantes de sus trabajadores. Al hablar de esta negociación, pues, habrá que hablar de estos dos interlocutores, a los que se aplicará la normativa general; la empre-

²⁵ En este mismo sentido, CRUZ VILLALÓN, *ibidem*: «Como es fácil suponer, este grupo de asalariados en cuanto a su mentalidad, posición en la empresa e intereses profesionales no se encuentran inmediatamente afectados por las condiciones laborales tan específicas de los trabajadores cedidos, por lo que su capacidad negociadora se debilita considerablemente».

sa usuaria permanece, en principio, ajena a este proceso de producción normativa.

Coherentemente con esta posición de partida, podrá existir una negociación colectiva en las ETTs, y unos convenios colectivos aplicables a éstas y a sus trabajadores. Es decir, que al igual que los trabajadores de la ETT tendrán sus propios representantes, que operarán frente a ésta, tendrán también sus propios convenios, celebrados con la empresa que los contrata. La condición de empleadora de la ETT determina que sus empleados se regirán por los convenios de ésta, y no por los de las empresas usuarias, en las que prestan sus servicios. Por otra parte, esta aplicación se hace en bloque, sin que la ley plantee en principio que determinadas materias deban ser reguladas por un convenio diferente.

Es cierto que en la ley no se afirma expresamente esta aplicación; pero se deduce claramente de varios preceptos de su articulado, en los que se menciona a «los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal» (art. 13), y al «convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal» (art. 11). En realidad, la aplicación del convenio de la ETT no es más que la consecuencia directa de su condición de empleadora en la relación de trabajo temporal; según el artículo 82.1 del Estatuto de los Trabajadores, «mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad»; en el caso de las ETTs, el ámbito de representación de unos y otros será el de los trabajadores vinculados con éstas.

La Ley 14/1994 tan sólo prevé una excepción a este principio, que aparece en el artículo 11.1.a) de la ley: de acuerdo con éste, en determinadas condiciones a los trabajadores de las ETTs se les podrán aplicar algunos aspectos del convenio colectivo de la empresa usuaria. En concreto, de acuerdo con este precepto,

«sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, el trabajador tendrá derecho: a) a ser remunerado, según el puesto de trabajo a desarrollar, de conformidad con lo que se establezca en el convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal o, en su defecto, en el convenio colectivo correspondiente a la empresa usuaria. Dicha remu-

neración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones».

Se trata de un supuesto que está planteado en términos claramente excepcionales. En primer lugar, y como nos recuerda quizás de forma innecesaria el artículo 14 de la ley, esta aplicación sólo será posible respecto de trabajadores puestos a disposición de empresas usuarias, y no para los que presten sus servicios en la ETT. En segundo lugar, lo será tan sólo respecto de trabajadores contratados temporalmente por la ETT, y no si ésta los contrata de forma indefinida. En tercer lugar, sólo se producirá a falta de convenio colectivo aplicable a la propia ETT.

La mención legal a esta posibilidad es ciertamente oscura, y su colocación en un precepto sobre «derechos del trabajador» parece inadecuada. Lo único que está realmente claro es su carácter excepcional, su juego tan sólo en defecto de otras soluciones normativas. En efecto, esta previsión supone una excepción al principio general que identifica la relación negocial con las partes de la relación de trabajo temporal, y sólo será de aplicación al supuesto expresamente previsto en el artículo 11.1.a). En todos los demás supuestos se aplicará «la normativa de carácter general» (art. 11.2), como ocurre con los trabajadores en misión contratados de forma indefinida; o bien «lo previsto en el presente capítulo (...) no será de aplicación» (art. 14), como ocurre con los trabajadores de la ETT que no son enviados en misión; en uno y otro caso, lo normal, lo común, es la aplicación del convenio propio de las ETTs²⁶. Es precisamente a través de una interpretación *sensu contrario* del artículo 11.1.a) de la Ley 14/1994 que encontramos los argumentos legales para apoyar la inaplicación en principio de los convenios de las empresas usuarias a estos trabajadores.

La regla del artículo 11.1.a) plantea algunas dudas sobre su justificación. Si ésta es la de evitar las consecuencias negativas de la falta de convenios colectivos de las ETT, posibilidad previsible ante las dificultades que la negociación encontrará en este sector, no se entiende bien por qué no hacerla extensible al

²⁶ CASTRO ARGÜELLES, *op. cit.*, p. 46; PÉREZ ESPINOSA, *op. cit.*, p. 121; SALA FRANCO, *op. cit.*, p. 48; BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 37.

conjunto de los trabajadores enviados en misión, con independencia de la modalidad de su contratación, ya que todos éstos sufrirán esta carencia en las mismas condiciones que los temporales. Ni tampoco se entiende por qué limitarla, cuando opera, a los aspectos salariales²⁷, en la medida en que la falta de un convenio propio de la ETT puede tener consecuencias también en otros aspectos de la relación de trabajo, que quedarán sin solución convencional²⁸.

Pero lo que a mi juicio resulta indudable es que lo que el legislador pretende es promover el momento colectivo frente al acuerdo individual en la fijación de las condiciones salariales de estos trabajadores; teniendo en cuenta la precariedad de su empleo, y su consiguiente debilidad contractual, mediante el artículo 11.1.a) se asegura que sus salarios sean siempre fijados a través de un procedimiento de negociación colectiva, sea frente a la ETT o frente a la empresa usuaria. En efecto, en principio la falta de convenio de la ETT no determina automáticamente la aplicación de los niveles salariales de la usuaria, sino que ésta sólo se producirá si éstos son fijados colectivamente. Esto es, que lo que el artículo 11.1.a) prevé no es la sustitución de unas tablas salariales por otras, sino de una norma colectiva por otra; en caso de que no exista tampoco convenio de aplicación en la empresa usuaria, los niveles salariales de los trabajadores puestos a disposición serán los pactados individualmente entre éstos y las ETTs, con independencia de los que puedan regir en la usuaria²⁹. Por otra parte, conviene no olvidar que la falta de convenio en la ETT no produce *per se* una situación de vacío normativo, al existir otro mecanismo para fijar las condiciones salariales de los trabajadores en misión: el contrato individual; ésta es, por cierto, la solución que se prevé en idénticas circunstancias para los trabajadores en misión con contratos de duración indefinida; y es también lo

²⁷ Ya que, como recuerda CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 93, «el texto de la ley no prevé una aplicación supletoria generalizada del convenio aplicable a la empresa usuaria, pues lo circunscribe a las obligaciones de remuneración».

²⁸ CRUZ VILLALÓN, *ibidem*.

²⁹ En el mismo sentido, GARCÍA FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 531: «Se plantea una cuestión adicional: que no haya convenio aplicable en la ETT ni en la empresa usuaria. En cuyo caso, la remuneración será la que se fije en el contrato de trabajo concluido entre el trabajador y la ETT, sin otro índice de referencia que el SMI en proporción al tiempo realmente trabajado».

que la Ley 14/1994 considera la solución «de carácter general».

De entrar en juego la regla del artículo 11.1.a), se estaría produciendo una aplicación del contenido de un convenio, el de la empresa usuaria, a trabajadores excluidos en principio de su ámbito de aplicación. Se trataría de una especie de «extensión» de este convenio, con efectos parecidos a los del artículo 92.2 del Estatuto, bien que con sustanciales diferencias frente a lo previsto en éste: operaría automáticamente, no en base a una decisión del Ministerio de Trabajo, sino por mandato directo de la Ley 14/1994; y esta misma ley se encarga de señalar qué disposiciones del convenio se aplican —exclusivamente las salariales— y a qué empresas y trabajadores —los puestos a disposición de la empresa usuaria por una ETT—. La justificación parece ser similar, en cuanto el artículo 92.2 ET prevé su aplicación «siempre que exista una especial dificultad para la negociación o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado»; con la salvedad de que el legislador de la Ley 14/1994 ha identificado *a priori* y con carácter general la existencia de estas circunstancias: basta con que la empleadora sea una ETT carente de convenio propio para que se entiendan producidas.

El artículo 11.1.a) señala que la aplicación de esta regla especial se producirá «en defecto» de «convenio colectivo aplicable a la ETT». Con esta redacción parece dar a entender que existirá un único convenio aplicable a estas empresas, que sería negociado a nivel sectorial³⁰; esta interpretación debe ser, sin embargo, desechada como un mero error de redacción, ya que en la propia ley se habla de «convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal» (art. 13). Por otra parte, en nuestro sistema jurídico no sería admisible una intervención legislativa que limite la autonomía colectiva de las partes hasta el punto de imponer un ámbito determinado para la negociación colectiva; sigue siendo de aplicación a este sector

³⁰ En el mismo sentido, SAGARDY BENGOCHEA, *op. cit.*, p. 104, que afirma que «al aludir al “convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal”, la norma está pensando en la existencia de un convenio de ámbito superior a la empresa aplicable a la ETT de que se trate». Sobre este particular me remito a mi estudio *Las empresas de trabajo temporal en España*, Valencia, 1994, en p. 112; véase también PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 121.

el artículo 83 del Estatuto, que nos recuerda que «los convenios colectivos tendrán el ámbito que las partes acuerden». Cualquier ámbito de negociación será válido para excluir la aplicación del artículo 11.1.a)³¹.

Por otra parte, cabe plantearse si la mención del artículo 11.1.a) al «convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal» debe entenderse limitada a convenios estatutarios, o si por el contrario es extensible a cualquier tipo de convenio. En la medida en que no se hace especificación alguna, y teniendo en cuenta que se trata de un mecanismo previsto para evitar la falta de una normativa convencional aplicable a estos trabajadores, me inclinaría a pensar que cualquier convenio, sea o no estatutario, podrá tener este efecto³²; siempre, claro está, que en él se haga mención a estas cuestiones salariales, como es previsible. Es decir, que lo que impide la aplicación del convenio colectivo de la empresa usuaria no es la existencia de una normativa convencional aplicable a la ETT, sino que las cuestiones salariales en ésta hayan sido colectivamente acordadas. En conclusión, cualquier convenio colectivo que se ocupe de materias salariales y que resulte de aplicación a la ETT, con independencia de su ámbito o naturaleza jurídica, servirá para impedir el juego del artículo 11.1.a)³³.

Parecidas reflexiones podrían hacerse respecto del convenio de la empresa usuaria: cualquier convenio en el que se acuerden los niveles salariales de su personal podrá servir a es-

³¹ En el mismo sentido, PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, *ibidem*, para quien «la norma, al referirse al convenio colectivo, lo hace en plural (...) pudiendo inducir a pensar que sólo es posible establecer salarios distintos a los de la empresa usuaria a través de un convenio colectivo de sector, siéndole vedada esa posibilidad a los convenios de empresa. Interpretación que, en mi opinión, debe ser rechazada»; también SAGARDOY BENGOCHEA, *ibidem*: «Es obvio, aun así, que si la ETT tiene suscrito un convenio de empresa, ése será el aplicable con preferencia al de la empresa usuaria».

³² En el mismo sentido, GARCÍA FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 521, para quien «la cuestión es determinar si por convenio colectivo se entiende acuerdo concluido al amparo del Título III de la LET, o cualquier pacto o acuerdo, v. g., de mejora en la empresa, y que se aplique conjuntamente con el primero. Es decir, si son aplicables, por igual, convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios, aunque se superpongan, como tantas veces ocurre. Parece, pero sólo parece, que la LET no utiliza con rigor el término convenio colectivo; de modo que serán aplicables los pactos o acuerdos que se observen en la empresa».

³³ De esta opinión es también GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *op. cit.*, p. 30.

tos efectos, excluyendo la fijación de éstos en acuerdos individuales ETT-trabajador en misión a falta de convenio propio.

No cabe duda a estas alturas de que éste es uno de los elementos centrales de la ley³⁴, que condiciona múltiples aspectos del desarrollo de esta actividad, y puede producir efectos muy negativos tanto para los trabajadores contratados por las ETTs, cuyos salarios podrán ser fijados con independencia de los servicios que efectivamente presten, como también para los de las propias empresas usuarias, que podrán ser sustituidos por trabajadores en misión cuyos servicios pueden tener un coste inferior³⁵. La opción alternativa, la de la fijación de las condiciones salariales de los trabajadores en misión en base al convenio de la empresa usuaria, no sólo se presenta como una solución adecuada a estos problemas, sino también como medio de evitar una posible tacha de inconstitucionalidad en todo el sistema legal: según se dice, la aplicación del régimen ordinario, fijación de salarios según convenio de la ETT, produce el efecto de que los trabajadores puestos a disposición podrán recibir un salario diferente, normalmente inferior, al que reciben los trabajadores de la empresa usuaria, incluso si desarrollan un trabajo similar. Y estas diferencias de trato «pueden ser tachadas de discriminatorias»³⁶. Es precisamente el supuesto que la Ley 14/1994 plantea como excepcional, la aplicación de las condiciones salariales de la empresa usuaria, el único en el que tal

³⁴ En las lúcidas palabras de BAYLOS GRAU, «se trata quizá del elemento más polémico en la regulación de las ETTs, el que más reflexiones críticas ha causado y cuya resolución merece aún fuertes reproches», *op. cit.*, p. 23.

³⁵ Véase, en este sentido, el completo análisis de BAYLOS GRAU, *op. cit.*, pp. 24 y ss.; ver también mi estudio *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*, Madrid, 1992, pp. 113 y ss.

³⁶ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 92, que realiza un estudio detallado de esta cuestión; de similar opinión es BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 28, para quien «no es necesario resaltar que este sistema ofrecerá sin duda flancos importantes a la discriminación salarial»; SAGARDOY BENGOCHEA, *op. cit.*, p. 104: «Un posible problema de discriminación puede producirse cuando, existiendo convenio colectivo en la ETT, el trabajador que preste sus servicios en la empresa usuaria perciba, por un trabajo igual o equivalente, un salario inferior al de los empleados en la empresa usuaria»; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *op. cit.*, p. 30, que subraya «lo inaceptable que resulta la disparidad de remuneración entre los trabajadores de la empresa usuaria y los trabajadores de la ETT que en esta empresa usuaria desarrollan funciones similares a aquellos trabajadores»; véanse también las opiniones de OLMO GASCÓN, SALA FRANCO y ÁLVAREZ SACRISTÁN sobre este particular.

posible discriminación no se produciría. Con independencia de la validez de estas posiciones, en la que no entro porque sin duda darán lugar a pronunciamientos judiciales al más alto nivel³⁷, lo cierto es que el sistema legal no hace más que sacar las últimas conclusiones del esquema básico sobre el que se articula todo el modelo legal, la atribución de la condición de empleador a la ETT, y de las reglas generales sobre negociación colectiva vigentes en nuestro Derecho; el sistema de la Ley 14/1994 podrá ser o no adecuado o conveniente, pero desde luego es coherente con sus planteamientos generales. La solución alternativa sería, como lo es el artículo 11.1.a) cuando se aplica, una ruptura de este esquema legal, una interferencia en su funcionamiento ordinario que seguramente estaría justificada por otras consideraciones.

4. LA LEGITIMACION NEGOCIAL EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

I) Habiendo ya señalado en el apartado anterior una de las escasas especialidades que en materia de regulación colectiva de las condiciones de trabajo contiene la Ley 14/1994, la prevista en su artículo 11.1.a), corresponde ahora dedicar nuestra

³⁷ Como ya lo ha hecho; véase la interesante sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 19-V-1994, manejada por OLMO GASCÓN y ÁLVAREZ SACRISTÁN, en la que se estudia precisamente esta cuestión, y en la que se afirma que «si se resuelve el litigio ateniéndose a los salarios estipulados por el trabajador en su empresa y éstos resultan inferiores a los propios de aquella a la que temporalmente se le destina, se producen estas circunstancias: infracción del art.14 de la CE, del 17.1 del ET y del 23.2 de la Declaración de Derechos Humanos (...), amén de estimular la posibilidad de fraude consistente en abuso de contratación con ETT para hacer “dumping” respecto de las retribuciones propias de la empresa con la que la ETT contrata, lo que precisamente constituiría el germen de ilicitud que es lo que haría transmutar, si se consintiera, la cesión legal en ilegal (...). Si, por el contrario, se resuelve determinando los salarios debidos por los módulos propios de la empresa de destino, la consecuencia es la ruptura de la autonomía de la voluntad que rige los contratos y, entre ellos, el de trabajo como contrato que es. La solución jurídica del conflicto ha de inclinarse a favor de la primera alternativa, tanto por el rango de los preceptos que se verían alterados de optarse por la otra, cuanto porque el principio de la autonomía de la voluntad viene en el ordenamiento laboral supeditado a la normativa de derecho necesario».

atención a la segunda, y quizás más significativa, que aparece precisamente en materia de legitimación negociadora. Esta regla especial aparece en el que el artículo 13 de la ley, según el cual

«en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales organizaciones».

El punto de partida en el estudio de las reglas de legitimación negociadora para las ETTs debe ser, de nuevo, la aplicación directa del régimen general del Estatuto de los Trabajadores en esta materia. Es decir, que no es cierto afirmar que el artículo 13 de la ley contiene la regulación de esta legitimación, pues ésta aparece en realidad en los artículos 87 y 88 del Estatuto, y la regla del artículo 13 no es más que una especialidad frente al régimen general de aplicación estrictamente supletoria, a falta de representación legal de los trabajadores en las ETTs. Como se ha dicho con acierto, «la LETT establece al efecto reglas particulares de legitimación negociadora, si bien no se trata de un sistema alternativo permanente, sino meramente de recambio en ausencia de constitución de los órganos de representación legal de los trabajadores; desde el instante en que se hayan celebrado las elecciones de designación de los integrantes de las representaciones unitarias, entran en funcionamiento con plenitud las reglas comunes de legitimación previstas en el Estatuto de los Trabajadores»³⁸.

II) La justificación de este régimen especial de legitimación está en un elemento señalado con anterioridad, la dificultad de que en este sector se llegue a articular una representación organizada de los intereses de los trabajadores en la forma prevista en el Estatuto de los Trabajadores, debido a las particularidades de estas empresas y a la falta de mecanismos de adaptación de las reglas generales en esta materia. No hay que

³⁸ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 92; también GARCÍA FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 539: «Conviene aclarar que si hay presencia de representantes unitarios en las ETT se estará a las reglas comunes de capacidad y legitimación para negociar previstas en el Estatuto de los Trabajadores».

olvidar que la negociación colectiva para este sector se desarrollará siguiendo el procedimiento previsto en el Estatuto, y para el desarrollo de éste la existencia de órganos de representación legal en la empresa tiene una importancia fundamental. Efectivamente, en los artículos 87 y 88 del Estatuto estos representantes, cuando no son investidos directamente de la condición de sujetos negociadores —art.87.1—, son utilizados como criterio para la medición de la representatividad de los demás sujetos legitimados por la parte social —arts. 87.1, 87.2 y 88.1—. Como señala Valdés Dal-Ré, «las reglas de legitimación para negociar convenios supraempresariales de eficacia general se encuentran estrechamente vinculadas al instituto de la representatividad»³⁹; y el reconocimiento del papel y la eficacia que el Estatuto otorgan a los convenios negociados de acuerdo con sus previsiones se hace depender de tal legitimación.

De ahí que esta presumible ausencia de órganos de representación tenga efectos claramente negativos en la posibilidad de una negociación colectiva estatutaria para las ETTs; como se ha dicho, «no será fácil que los trabajadores de las ETT ejerciten los derechos constitucionales (...) de negociación colectiva, aparte de las ya por sí dificultades técnicas e instrumentales que su ejercicio plantea»⁴⁰.

Frente a esta dificultad opera la regla especial del artículo 13, que garantiza la existencia de sujetos legitimados para esta negociación incluso, y precisamente en caso de «ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores»⁴¹. De esta manera el artículo 13 tiene como objeto obviar las potenciales dificultades para la negociación derivadas de la falta de representantes legales en la empresa, y para ello sustituye las reglas

³⁹ «La reforma de las reglas de legitimación negocial (II)», *Relaciones Laborales*, n.º 9, 1994, 1.

⁴⁰ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *op. cit.*, p. 33; en el mismo sentido, ÁLVAREZ SACRISTÁN, *op. cit.*, p. 2364.

⁴¹ Así lo señala expresamente la memoria explicativa del anteproyecto de la Ley 14/1994, cuando afirma que este artículo 13 contiene una «regla de legitimación (...) que trata de suplir un posible defecto de la representación colectiva que pudiera derivar de la previsible rotación de los trabajadores temporales, de modo que ésta en ningún caso pueda implicar ausencia de mecanismos de negociación colectiva».

generales del Estatuto por una regla diferente⁴², más sencilla y fácil de cumplir, que asegure la existencia de sujetos negociadores legitimados a todos los efectos en este sector⁴³; esta justificación del régimen especial del artículo 13 ha sido aceptada de forma general por la doctrina⁴⁴. A pesar de la aparente sencillez de este sistema, lo parco del tratamiento que se le da en el artículo 13 deja abiertas numerosas cuestiones que imponen un cierto esfuerzo interpretativo⁴⁵, que intentaré desarrollar a continuación.

III) Una primera cuestión a determinar es si la legitimación especial del artículo 13 opera para cualquier nivel de negociación, o si por el contrario su eficacia se limita a alguno determinado, ya que el precepto calla al respecto⁴⁶. Podría entenderse que, dado que opera en ausencia de «órganos de representación legal de los trabajadores», su aplicación se limita a aquellos niveles de negociación en los que tales órganos tienen competencias negociadoras, esto es, para «convenios de empresa o ámbito inferior» —art. 87.1 ET—⁴⁷, y dado que los sindicatos más representativos ya están legitimados para la ne-

⁴² OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 12, habla de «la aparente radicalidad con la que la nueva regulación se aparta de las reglas de legitimación negocial»; GARCÍA FERNÁNDEZ llega a afirmar que la Ley 14/1994 «adopta una solución cuya ortodoxia constitucional es discutible».

⁴³ CRUZ VILLALÓN, *ibidem*, señala que «la LETT ha optado por introducir reglas específicas de legitimación negocial dirigidas a facilitar una negociación efectiva de las correspondientes unidades negociales».

⁴⁴ Así, y por todos, OLMO GASCÓN, en *op. cit.*, p. 12; también CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 108: «En lo que afecta a la negociación colectiva, los problemas vienen derivados también de las dificultades de constitución de los órganos representativos; ausencia de constitución que, a su vez, puede desembocar en la imposibilidad de constituir las correspondientes mesas de negociación de los convenios colectivos de aplicación a estos trabajadores».

⁴⁵ De la misma opinión es OLMO GASCÓN, *ibidem*, para quien «el escueto contenido de la ley plantea un amplio número de interrogantes».

⁴⁶ CASTRO ARGÜELLES, *op. cit.*, p. 50; el mismo interrogante se lo plantean BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 9, y PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 122.

⁴⁷ De esta opinión es, por ejemplo, BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 10, que señala que «el art. 13 no se refiere a los convenios colectivos de ámbito supraempresarial. Se trata de una regla para la negociación colectiva de empresa». En contra, sin embargo, PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, cuya postura de partida es precisamente la contraria: «Esta atribución de legitimación especial podría pensarse que opera únicamente para negociar convenios colectivos de ámbito supraempresarial y no así en ámbitos inferiores»; *op. cit.*, p. 122.

gociación supraempresarial por el artículo 87.2 del Estatuto⁴⁸. Sin embargo, en convenios de ámbito superior, bien que sean otros los sujetos legitimados, la posible ausencia de estos representantes no carece de efectos, ya que es sobre ellos sobre los que se computa su representatividad —arts. 87.1, 87.2 y 88.1— a efectos negociadores, directa o indirectamente⁴⁹. En consecuencia, si se entiende que el artículo 13 se dirige no tanto a sustituir estos representantes legales por otros sujetos, sino a evitar los posibles efectos de su ausencia, no parece haber inconvenientes en aceptar su operatividad respecto de cualquier ámbito de negociación. Por otra parte, de entenderlo aplicable tan sólo a algunos niveles determinados de negociación, y no a otros, se estaría incentivando indirectamente este nivel en detrimento de los demás, influyendo de forma excesiva en una decisión, la elección de la estructura de la negociación, que corresponde en principio al ámbito de la autonomía de las partes⁵⁰. Por último, el artículo 13 habla de «convenios que afecten a las empresas de trabajo temporal», sin más⁵¹, con lo que en una interpretación finalista que permita obtener al máximo su efecto útil habrá que admitir su aplicación a cualquier ámbito de negociación. Así pues, yo acepto la operatividad del artículo 13 respecto de cualquier nivel de negociación; pero ello plantea el problema de determinar cómo se produce ésta respecto de cada una de ellos, ya que a mi juicio ésta no es igual en todos ellos.

IV) Comencemos con la negociación a nivel de empresa o inferior. De acuerdo con el Estatuto, a este nivel estarán legitimados para negociar «el Comité de Empresa, Delegados de Personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere»; o sea, precisamente esos «órganos de representación legal de los trabajadores» cuya ausencia produce la aplicación

⁴⁸ BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 9; de la misma opinión es OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 14.

⁴⁹ SALA FRANCO, *op. cit.*, p. 51.

⁵⁰ Así lo entiende también OLMO GASCÓN, para quien «esta posibilidad permitiría cuestionar la constitucionalidad de la norma en el sentido de que sutilmente se impone un determinado nivel de negociación, coartando la absoluta autonomía que debe presidir el ejercicio del derecho a la negociación colectiva»; *op. cit.*, p. 19.

⁵¹ SALA FRANCO, *op. cit.*, p. 51.

del artículo 13. En este supuesto, por definición, tales organismos no existen, con lo que faltan sujetos legitimados para la negociación; el artículo 13 actúa entonces solventando esta ausencia, sustituyendo a los sujetos legitimados *ex* Estatuto de los Trabajadores por otros que él mismo legitima; esta sustitución opera también respecto de los sujetos sindicales, ya que en el Estatuto se legitima a «las secciones sindicales», mientras que el artículo 13 hace lo propio respecto de «las organizaciones sindicales más representativas» en su conjunto⁵². Tenemos aquí una auténtica *sustitución legal de los sujetos* legitimados originales por otros⁵³, con lo que el elemento central en la operatividad del precepto está en su primer inciso: «Estarán legitimados para negociar», puesto que los sindicatos más representativos no lo están en el régimen general del Estatuto; y en este nivel la legitimación a que se refiere el precepto es fundamentalmente la inicial, la «legitimación de arranque» en las expresivas palabras de Baylos Grau⁵⁴.

Desde el punto de vista de estas organizaciones sindicales se están ampliando sus competencias negociadoras respecto de las previstas en la normativa común, con lo que su capacidad negociadora es mayor en este sector que en el resto del mercado de trabajo⁵⁵. Se ha dicho que con esta ampliación de la capacidad negociadora «se procede a llevar hasta sus últimos extremos la regla de la irradiación»⁵⁶; más que irradiación, que supone extender la representatividad demostrada por un sujeto sindical a otro en base a los vínculos asociativos entre ellos, el artículo 13 lo que hace es ampliar el ámbito en el que opera su propia representatividad.

⁵² OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 12; PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 122.

⁵³ «La nueva regulación ofrece una legitimación alternativa en el nivel de empresa o en el inferior, alternativa a la vía establecida por el ET», según OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 14.

⁵⁴ En *op. cit.*, p. 10.

⁵⁵ CASTRO ARGÜELLES, *op. cit.*, p. 50; ver también mi estudio *Las empresas de trabajo temporal en España*, en p. 122. OLMO GASCÓN señala «la importantísima responsabilidad que este mecanismo otorga al aparato sindical, no sólo por legitimarlos *per se* como interlocutores válidos sino también por la propia idiosincrasia del tipo empresarial en que se desenvolverá la negociación, en el que el alejamiento y la tensión de intereses entre las partes es, si cabe, más evidente de lo habitual».

⁵⁶ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 109; de la misma opinión es BAYLOS GRAU, *ibidem*.

V) Respecto de los convenios de ámbito superior, la situación es radicalmente diferente. Se ha señalado que a estos niveles el artículo 87.2 del Estatuto legitima ya a los sindicatos más representativos⁵⁷, por lo que el artículo 13 no atribuye a estos sujetos una legitimación inicial de la que ya disponen de acuerdo con la normativa general. En realidad, respecto de convenios supraempresariales el artículo 13 opera en un momento posterior, respecto no de la legitimación inicial, sino de la plena; en este sentido, lo fundamental es el segundo inciso del precepto, cuando afirma que se entenderá «válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales organizaciones». El artículo 13 no sustituye al 87.2 del Estatuto, como hacía con el 87.1 para convenios de nivel de empresa o inferior, sino que lo hace con el 88.1. A este nivel, la falta de representantes legales no impide totalmente la identificación de sujetos negociadores, ya que éstos lo son *ope legis* por el artículo 87.2, y en algunos casos, como en los apartados a) y b), esta falta no va a afectarlos, ya que su representatividad se mide a nivel nacional o de Comunidad Autónoma. Es en el momento de aplicar el artículo 88.1 para determinar la representatividad de la comisión negociadora cuando la ausencia de representantes legales puede producir efectos disfuncionales, al utilizarse la audiencia electoral como criterio de medición; criterio que en estas situaciones será por definición inoperante. El artículo 13 supera esta posible dificultad mediante la atribución *ex lege* de la legitimación plena a estos sindicatos *per se*, sin necesidad de acreditar representatividad alguna amén de la ya demostrada a nivel nacional o de Comunidad Autónoma para ser considerado más representativo⁵⁸. Según se ha dicho, «el precepto parece sugerir la identificación de las fases de legitimación inicial y plena»⁵⁹, lo que a mi juicio es correcto respecto de los sindicatos más representativos. La Ley 14/1994 introduciría en este punto una especie de «presunción de representatividad»⁶⁰, muy

⁵⁷ PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, *ibidem*; BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 9; OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 14.

⁵⁸ Como señala GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «no juega, pues, el requisito de legitimación plena o deliberadora establecido en el art.88.1 ET», *op. cit.*, p. 32; también PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 122.

⁵⁹ BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 11.

⁶⁰ Este parece ser también el análisis de OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 17.

curiosa en la medida en que no puede tener por definición prueba en contrario, ya que ésta se basaría en el análisis de la composición de una representación legal de los trabajadores que no existe; técnicamente estaría más cerca de la ficción en sentido técnico-jurídico.

VI) La cuestión de la legitimación plena no queda, sin embargo, totalmente resuelta en el artículo 13⁶¹, en cuanto es previsible que exista una pluralidad de sujetos legitimados, todos lo que tengan la consideración de sindicatos más representativos de acuerdo con la Ley Orgánica de la Libertad Sindical. Se plantea, entonces, cuando se entiende realmente que la representación de los trabajadores «está válidamente constituida». Literalmente, el artículo 13 dice que lo estará cuando «de ella formen parte tales organizaciones», lo que parece exigir la presencia de todas las que ostenten esta condición; esta interpretación ha sido, sin embargo, criticada, por entenderse que «identificaría legitimación inicial con legitimación plena y, sobre todo, se le concedería una injustificada facultad de veto a un solo sindicato frente a la voluntad del resto»⁶²; se propone, como alternativa, que se entienda válidamente constituida la comisión negociadora «cuando, reconociendo la facultad de presencia de todos los legitimados iniciales, se integre efectivamente con sindicatos que en su conjunto representen a la mayoría, en esta ocasión a la mayoría a nivel general y no concretamente referido al ámbito funcional, territorial y geográfico en el que se va a negociar ese concreto convenio de ETT»⁶³. Esto es, que se compute la representatividad de tales organizaciones no en el ámbito del convenio, donde por definición no es posible, sino en otros ámbitos diferentes; ámbitos que, por otra parte, son ya utilizados para medir la representatividad de estos sindicatos, ya que es en éstos donde se les considera más representativos. Esta solución supone aplicar las reglas generales del artículo 88.1, adaptándolas para superar la falta de representantes legales en el sector. A mi juicio, no es necesario llegar a estos extremos: en la medida en que la representatividad de estos sindicatos en el sector del trabajo temporal es legal-

⁶¹ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 110.

⁶² CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 110.

⁶³ CRUZ VILLALÓN, *ibidem*; de la misma opinión es BAYLOS GRAU, *op. cit.*,

mente presumida, basta con tener la consideración de más representativos para tener la legitimación plena⁶⁴; no hay que olvidar que el artículo 13 contiene un régimen especial y supletorio frente al 88.1 del Estatuto, al que por ello sustituye. Basta con darle a todas las organizaciones así legitimadas la oportunidad de participar en el procedimiento de negociación para cumplir con lo preceptuado en el artículo 13, y sin que la ausencia voluntaria de una de ellas pueda obstaculizar el desarrollo de éste.

La presencia de estos sindicatos en la negociación de empresa, que supone la posibilidad de una pluralidad de sujetos legitimados, implica que también a este nivel habrá que solucionar el problema de la legitimación plena, como ocurre a los niveles supraempresariales⁶⁵; sería también de aplicación a estos niveles la «presunción de representatividad» del artículo 13 *in fine*, y no las reglas del artículo 88 del Estatuto, inoperativas ante la falta de representantes legales. Las mismas reflexiones realizadas respecto de los niveles supraempresariales serían de aplicación en este punto.

Por último, respecto de la toma de decisiones en las comisiones negociadoras constituidas *ex* artículo 13 cabe afirmar que la falta de previsiones especiales en la Ley 14/1994 supone la aplicación directa de las reglas generales del Estatuto de los Trabajadores; como se ha dicho con acierto, «la laguna debe integrarse aplicando *mutatis mutandis* la regla de la mayoría absoluta favorable contemplada en el artículo 89.3 ET»⁶⁶.

VII) Otra cuestión a determinar se refiere a qué sindicatos se benefician de la regla especial de legitimación prevista en el artículo 13; éste hace referencia a «las organizaciones sindicales más representativas», utilizando la misma terminología

⁶⁴ De la misma opinión es OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 17, que opina que «una recta inteligencia del art. 13 (...) nos inclina a mantener que la norma dota a tales entes de una legitimación completa inmediata».

⁶⁵ Lo que no ocurre en este nivel si se aplica el régimen general del Estatuto, ya que su art. 88.1 señala que «en los convenios de ámbito empresarial o inferior, la comisión negociadora se constituirá (...) por los representantes de los trabajadores»; tan sólo se exige acreditar una determinada representatividad si actúan los representantes sindicales en la empresa, y ello si el convenio «afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa», según señala el art. 87.1.

⁶⁶ CRUZ VILLALÓN, *ibidem*.

del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, por lo que en principio serán las organizaciones consideradas como tales en esta última⁶⁷. Esta nueva competencia sería otra manifestación de esa «singular posición jurídica» que tal condición le atribuye —art. 6.1 LOLS—. No parece haber dudas respecto de los sindicatos más representativos a nivel estatal, tanto por audiencia electoral como por irradiación —art. 6.2—; tampoco parece haberlas respecto de los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, por una u otra vía⁶⁸, si bien en este último caso se plantean la duda sobre cuándo podrán ejercitar esta competencia. En efecto, en nuestro sistema estos últimos tienen una capacidad representativa para ejercer sus competencias, incluyendo las de negociación colectiva, «en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma» —art. 7.1 LOLS—, y el Estatuto sólo les legitima para negociar «respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial» —art. 87.2.b)—. Sin embargo, la nueva redacción del artículo 87.4 ET les atribuye legitimación también «en los convenios de ámbito estatal», lo que parece posibilitar su presencia también en convenios que superan el ámbito estricto de su Comunidad. En consecuencia, quedarían legitimados:

- Los sindicatos más representativos a nivel estatal, para cualquier nivel de negociación que afecte a las ETTs, empresarial o superior.
- Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, para todos los convenios de ETTs radicadas en su territorio, o que al menos tengan en éste alguna delegación; y para todos los convenios de ámbito superior que territorialmente incluyan a la Comunidad, sean estatales o de otro nivel.

Lo que sí parece indudable es que no cabe incluir entre los sujetos beneficiados por el artículo 13 a los «sindicatos suficientemente representativos» previstos en el artículo 7.2 LOLS; primero, porque por definición no será posible determi-

⁶⁷ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 108.

⁶⁸ BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 10; OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 14; CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 109.

nar si cuentan con ese 10% de audiencia electoral que este artículo exige para atribuirles esa condición, ante la ausencia de representantes legales de los trabajadores⁶⁹; y segundo, porque no son «organizaciones sindicales más representativas», lo que de por sí les excluiría del ámbito de aplicación de este precepto de la Ley 14/1994.

VIII) Otra cuestión que me parece importante, si bien no ha recibido hasta ahora una gran atención, se refiere a los supuestos en los que entrará en juego el artículo 13 y su régimen especial de legitimación; de acuerdo con éste, ello ocurrirá «en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores». Quedan al menos dos aspectos oscuros en esta previsión legal: la primera sería determinar a qué representantes legales se está haciendo referencia, si exclusivamente a los unitarios o si por el contrario se incluyen también las representaciones sindicales, igualmente «legales». O, en otros términos, si podría aplicarse el artículo 13 para negociar un convenio en un ámbito determinado en el que no existan representantes unitarios, pero sí sindicales⁷⁰. A mi entender, la ley está previendo la falta de representantes unitarios, no sindicales; conviene no olvidar que el objeto del artículo 13 es subsanar las posibles consecuencias negativas derivadas de la falta de órganos de representación legal en la empresa, y esta falta afecta también a la legitimación negocial de los representantes sindicales⁷¹: de acuerdo con el artículo 87.3 ET, si el convenio «afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa» estas representaciones sindicales deberán tener una representatividad acreditada en base a su audiencia electoral, lo que no será por definición posible. De entender que la existencia de una representación

⁶⁹ BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 10; OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 15; CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 110.

⁷⁰ Cuestión que, como nos recuerda BAYLOS GRAU, no deja de ser una mera hipótesis de trabajo, ya que «parece más sencillo contar con la primera de las formas de representación de los trabajadores en la empresa, de tipo electivo, que con esta segunda, de tipo asociativo»; *op. cit.*, p. 10; de la misma opinión es GARCÍA FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 539: «Es probable, sin embargo, que no se llegue a la designación de delegados sindicales, dadas las condiciones que exige la LOLS para esta designación».

⁷¹ Sobre esta legitimación, VALDÉS DAL-RÉ, «Algunos aspectos de la reforma de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, n.º 17-18, 1994, p. 257.

sindical excluye la aplicación del artículo 13, se dejaría como única vía abierta para la negociación la desarrollada por éstas; y a la vez se les estaría imponiendo a éstas una importante limitación en su actividad negocial: los convenios así negociados no podrían «afectar a la totalidad de los trabajadores de la empresa», al no poder acreditarse su representatividad en el ámbito del convenio. Con lo que se estaría *de facto* negando la posibilidad de una negociación de eficacia general en este sector; solución ésta altamente disfuncional, y en contra ciertamente del espíritu y finalidad de la Ley 14/1994 en esta materia, por lo que parece adecuado rechazarla. En conclusión, el artículo 13 de la Ley 14 entra en juego en cuanto falta la representación unitaria del personal en la ETT⁷², aun cuando eventualmente pueda existir una representación sindical.

Un segundo aspecto a tratar se refiere a la extensión de esta «ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores»; esto es, si esta ausencia debe entenderse de forma absoluta, una completa inexistencia, o si por el contrario cabe aplicar también el artículo 13 en ámbitos en los que existe alguna, aunque insuficiente, representación de los trabajadores. Esta cuestión se plantea con especial virulencia en los ámbitos supraempresariales, ya que en principio todo este ámbito de negociación se considera de forma unitaria. Si se interpreta de forma literal el artículo 13, bastaría con que en ese ámbito existiera alguna representación legal de los trabajadores para excluir su aplicación; con lo cual, por ejemplo, no sería posible una negociación de sector vía artículo 13 desde el momento en que en alguna empresa hubiera algún representante legal. Cualquier ámbito que incluyera alguna empresa con representación legal estaría así excluido de esta regla especial de legitimación. Podría llegarse a otra solución menos radical, pero no por ello menos absurda: toda ETT que tuviera representación legal de sus trabajadores tendría que quedar excluida de la aplicación de los convenios negociados por sindicatos más representativos en base al artículo 13. Se abrirían entonces dos subsectores dentro del general de esta actividad: las ETTs con representación, que se regirían directamente por el Estatuto de los Trabajadores para su negociación colectiva, y las ETTs sin ella, que se regirían

⁷² En idéntico sentido, GARCÍA FERNÁNDEZ, *ibidem*.

por éste con la corrección del artículo 13; ello abriría dos espacios negociales totalmente independientes entre sí, en la medida en que los sujetos legitimados en uno y otro no coincidirían. Lo que impediría la aplicación de convenios de ámbito superior negociados con los sindicatos más representativos en una ETT concreta sería la mera existencia de una representación legal de sus trabajadores, con independencia de que éstas hayan negociado o no un convenio propio; y esto iría por cierto bastante más allá de lo previsto en el artículo 84 del Estatuto en materia de concurrencia de convenios.

Esta interpretación, por más que, con cierta base en la dicción del artículo 13, debe ser también desechada. Respecto de convenios de ámbito supraempresarial, el artículo 13 no opera asignando a los sindicatos más representativos una legitimación que no tuvieran ya de por sí, sino obviando potenciales problemas en la determinación de su representatividad en el sector. Y a estos niveles estos problemas derivan sobre todo de la falta de una estructura generalizada y extensa de representantes legales en las distintas ETTs; la presencia de tales representantes en algunas no puede ni excluir la aplicación del artículo 13, ni excluir a éstas del ámbito de los convenios que se negocien, en la medida en que el problema seguirá existiendo. El artículo 13 presume la representatividad de unos sujetos, cuando existan dificultades para acreditarla de acuerdo con el sistema general del Estatuto; a la vez, está presumiendo que en este sector nunca podrá producirse una acreditación completa de ésta. En el fondo, lo que el artículo 13 plantea es una cuestión más de cantidad que de calidad: ¿en qué medida tendrá que estar generalizada la existencia de órganos representativos en el sector para poder excluir la aplicación del artículo 13 y comenzar a aplicar las generales del Estatuto de los Trabajadores? A mi juicio, hasta que no pueda acreditarse con solvencia esta representatividad, en términos al menos similares a los de otros sectores de producción, no podrá pasarse del régimen especial al común⁷³.

⁷³ Véase, en este sentido, la opinión de BAYLOS GRAU, citada por OLMO GASCÓN, en *op. cit.*, p. 18, según la cual la legitimación especial opera sólo temporalmente, a la espera que el modelo se establezca mediante la posterior elección de delegados de personal, comités de empresa o representación sindical en la empresa.

En los ámbitos empresarial e inferiores la cuestión carece de importancia, ya que existe una mayor correlación entre los ámbitos de representación y negociación. Además, la legitimación de los sindicatos más representativos se plantea como alternativa a la de unos inexistentes órganos de representación. Basta con que éstos existan para que el artículo 13 sea excluido, respecto de aquellos ámbitos de negociación para los que estos representantes están legitimados para negociar *ex* Estatuto de los Trabajadores.

IX) Una última cuestión que podría plantearse se refiere a la naturaleza del acuerdo producido en un proceso de negociación en el que las partes han sido legitimadas vía artículo 13 de la Ley 14/1994. En mi opinión, se trata de convenios de eficacia general, ya que de lo contrario no tendría sentido exigir el cumplimiento de requisitos legales de legitimación, por más que éstos sean más livianos que los generales; además, la función del artículo 13 es precisamente la de sustituir a los artículos 87 y 88 del Estatuto cuando las circunstancias del sector hacen imposible su aplicación. En un ordenamiento en el que se enlazan directamente representatividad con eficacia general, si la ley exige la una es lógico entender que se producirá la otra⁷⁴; lo que, de otra parte, obliga a que los convenios negociados por estos sujetos se adecúen en cuanto a su procedimiento, formalización y administración a lo previsto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, de aplicación directa también a estas empresas. Por último, no se puede olvidar que, en aplicación del extraño artículo 14 de la ley, lo previsto en el 13 regirá también respecto de los trabajadores que presten sus servicios en la ETT, lo que en la práctica viene a decir que los convenios colectivos negociados por los sindicatos más representativos de acuerdo con lo previsto en éste se aplicarán también a estos trabajadores⁷⁵. Lo que es una aclaración en cierto modo defectuosa, ya que el artículo 13 legitima a estos sujetos para negociar convenios aplicables a las ETT, sin diferenciar entre uno u otro personal; serán las características del convenio, y lo que las partes acuerden, lo que determine realmente esta aplicación general o no del convenio.

⁷⁴ En el mismo sentido, OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 16.

⁷⁵ CASTRO ARGÜELLES, *op. cit.*, p. 50; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *op. cit.*, p. 33.

5. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION

En principio, la Ley 14/1994 no prevé especialidad alguna en materia de contenido negocial, como tampoco las prevé en los demás aspectos del régimen de la negociación colectiva, por lo que en principio no cabría hacer comentario alguno sobre el particular. Bastaría con aplicar lo previsto en el artículo 85 del Estatuto, sin más. Sin embargo, existen algunas particularidades respecto a los posibles contenidos de una negociación en este sector que creo conveniente señalar.

A la primera particularidad me he referido con anterioridad: se trata de la parquedad del régimen legal vigente para trabajo temporal, claramente insuficiente para la complejidad de esta figura, con lo que deja numerosos aspectos sin ordenar, muchos de ellos a regular por la negociación colectiva. Aspectos tales como el período de prueba, el régimen de la suspensión del contrato de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la jornada, etc., no quedan bien resueltos ni con la aplicación de la legislación especial ni con la de la general, y es el convenio colectivo una de las fuentes de regulación más adecuadas para hacerlo.

La segunda es consecuencia del modelo de ordenación de las relaciones jurídicas sobre el que se construye la ley: teniendo en cuenta que los trabajadores en misión se regirán en principio por su propio convenio, y es previsible que éstos presten sus servicios en múltiples sectores y actividades, los convenios de las ETTs tendrán que prever su aplicación a numerosos puestos y centros de trabajo de características muy diferentes, amén de regular las relaciones de trabajo del personal interno⁷⁶. Los convenios de las ETTs deberán ser, así, una especie de «macroconvenios», aplicables en la totalidad de los ámbitos en los que ésta actúe. Esto será especialmente evidente en materia de clasificación profesional, ya que los trabajadores en misión serán encuadrados de acuerdo con lo que se

⁷⁶ SALA FRANCO, *op. cit.*, p. 51, que preveía «enormes dificultades para la negociación de un convenio colectivo de aplicación en el sector de ETT (...), piénsese, por ejemplo, en las tablas salariales referidas a tantos sectores de actividad cuantos potencialmente puedan abordar las ETT».

ñale su convenio; éste deberá prever por tanto la totalidad de las posibles tareas a desempeñar, que en hipótesis podrán ser todas las identificables en nuestro mercado de trabajo⁷⁷. Pero también lo será en otros ámbitos, como en el de las faltas y sanciones, ya que como consecuencia de la interacción de los artículos 15.2 de la Ley 14/1994 y del 58 del Estatuto de los Trabajadores éstas se determinarán de acuerdo con lo previsto en el convenio de la ETT⁷⁸. Los convenios de las ETTs deberán, por ello, recoger un listado de faltas y sanciones o bien expresado en términos muy amplios y flexibles, o bien sumamente detallado.

6. EL MODELO LEGAL DE NEGOCIACION COLECTIVA EN LAS ETT: UN USO ORIGINAL DE LA INTERACCION LEY/CONVENIO

En este apartado intentaré ofrecer una lectura sistemática y funcional de la Ley 14/1994, poniendo en relación distintos elementos de su regulación que, si bien en algunos casos aparentemente poco tienen que ver con la negociación colectiva, en la práctica han de ser manejados para poder obtener una idea completa del conjunto de ésta.

El primer elemento a considerar es el papel que la ley atribuye a las ETT en el mercado de trabajo en general, y dentro de las distintas formas de empleo en particular; esto es, en qué supuestos, y bajo qué condiciones, podrán utilizarse los servicios de estas empresas. Este papel aparece recogido en los artículos 6, 7 y 8 de la ley; en lo que a este estudio interesa, este papel es sustancialmente idéntico al papel atribuido a la contratación temporal por el artículo 15 del Estatuto de los Traba-

⁷⁷ A salvo, claro está, de aquellas actividades prohibidas por su «especial peligrosidad para la seguridad o la salud», de acuerdo con lo previsto en el art.8.b) de la ley.

⁷⁸ «Como titular de la facultad sancionatoria, corresponde a la ETT valorar la falta y elegir la sanción, de acuerdo con el convenio que sea de aplicación, el aplicable a las ETT», según GARCÍA FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 534; también CASTRO ARGÜELLES, *op. cit.*, p. 52; para un estudio más en detalle de esta cuestión me remito a mi trabajo *Las empresas de trabajo temporal en España*, cit. *supra*, p. 130.

jadores⁷⁹, a salvo de algunas diferencias en cuanto a supuestos excluidos y duración de los servicios⁸⁰. Es más, la reciente reforma de los contratos temporales ha incidido aún más en esta equiparación, añadiendo a los supuestos tradicionales del Estatuto uno nuevo, considerado hasta entonces como exclusivo de las ETT, y que suponía la única diferencia entre ambas modalidades de contratación temporal⁸¹.

De esta sustancial identidad se deriva una primera conclusión: en nuestro Derecho existen determinadas situaciones en las que a un empleador se le permite la contratación temporal, sea ésta directa, vía artículo 15 del Estatuto, sea a través de una ETT, vía artículo 6 de la Ley 14/1994. Estas «causas legales de temporalidad» serían comunes para cualquier modalidad de contratación temporal, directa o indirecta⁸²; con lo cual *el empleador, llegado el caso, podrá elegir libremente entre una u otra forma de obtener servicios laborales por un tiempo determinado*. En otras palabras, la opción entre contratación temporal directa o indirecta no va a producirse en base a la causa que la motiva, según lo establecido por la ley, sino que se hará se-

⁷⁹ Así, VALDÉS DAL-RÉ opina que «los supuestos delimitadores del ámbito de licitud del contrato de puesta a disposición coinciden básicamente con las modalidades de contratación temporal estructural u ordinaria mencionadas en el artículo 15.1 ET (...)\», y añade que «la coincidencia no es solamente nominal, sino sustantiva»; «las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición», cit., p. 84.

⁸⁰ El mismo VALDÉS DAL-RÉ recuerda que entre preceptos «difieren en aspectos que al menos aparentemente no cabe desconocer»; *ibidem*.

⁸¹ Me refiero al supuesto previsto en el artículo 6.2.d), en el que permite el recurso a una ETT «para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección y promoción»; el desarrollo reglamentario del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, operado por el real Decreto 2.546/1994, de 29-XII-1994, ha incluido también esta causa como supuesto legal de contratación temporal directa. Según ESCUDERO RODRÍGUEZ & MERCADER UGUINA, se trata de una fórmula «que en su día anticipara la Ley 14/1994» y que hoy «se generaliza a cualquier tipo de relación contractual sea tanto fuera como en el seno del sistema regulado por la LETT»; en «El desarrollo reglamentario de la contratación temporal», *Relaciones Laborales*, n.º 7, 1995, p. 70.

⁸² De la misma opinión VALDÉS DAL-RÉ, que opina que «ante una situación coyuntural y transitoria, el ordenamiento atribuye al empresario la opción de proceder a la contratación directa de trabajadores, conforme a las reglas que rigen los contratos de duración determinada, o acudir a una ETT a fin de que por ésta se le provea de los trabajadores que precisa»; *op. cit.*, p. 84.

gún otras consideraciones. El empresario decidirá libremente según lo que le resulte más conveniente en términos económicos y productivos. Y en esta decisión uno de los elementos que más influirá será el coste de cada una de estas modalidades.

El segundo elemento a considerar se refiere al coste de cada una de estas dos posibilidades, ya que será un factor de primer orden en esta decisión. En teoría, el coste de la contratación directa incluye costes variables, salariales y de seguridad social, amén de los costes cuasi-fijos derivados de la contratación y formación del trabajador; mientras que los de la contratación indirecta incluyen todos éstos, amén del incremento derivado de los gastos de operación de la ETT y su propio beneficio empresarial⁸³; con la salvedad de que los costes cuasi-fijos pueden ser inferiores, al poder distribuirse entre las distintas misiones a las que se envíe a un mismo trabajador temporal⁸⁴. En conclusión, que *en principio, y en igualdad de costes salariales, la contratación vía ETT resulta más costosa para el empleador que la contratación directa*⁸⁵.

Teniendo en cuenta que puede optar por una u otra modalidad en los mismos supuestos, y que el coste de cada una será uno de los factores prioritarios a considerar, si los costes salariales de ambas son idénticos existe un condicionante que favorece la contratación directa frente a la indirecta. Desde el punto de vista de la ETT, a ésta le interesa, para mejorar sus costes de operación y la competitividad de sus servicios, funcionar con costes salariales distintos e inferiores a aquellos con los que funcionan las empresas potencialmente usuarias de éstos. Teniendo en cuenta que los niveles salariales de los trabajadores vienen fijados generalmente en convenio colectivo, para que la ETT pueda conseguir estos diferentes costes salariales es necesario que ésta no se rija por las tablas salariales del con-

⁸³ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 53.

⁸⁴ Un interesante estudio sobre los aspectos económicos y organizativos del trabajo temporal puede encontrarse en GANDOUIN, «Pour une approche socio-économique du travail temporaire», *Droit Social*, n.º 7-8, 1982, p. 557.

⁸⁵ Ver, en este sentido, la opinión de BAYLOS GRAU, «el trabajo prestado por las ETTs es más caro, porque a la equiparación salarial se incrementa en el precio final los costes de formación del personal suministrado y la rotación de sus funciones, a más del margen de beneficio de la empresa»; en *op. cit.*, p. 25; en idéntico sentido, SAGARDOY BENGOCHEA, *op. cit.*, p. 105.

venio de la empresa usuaria, sino por las de su propio convenio. Esto es, que *a la ETT le conviene eludir la aplicación del convenio de la empresa usuaria*, lo que es posible en determinados casos de acuerdo con lo previsto en la Ley 14/1994.

El tercer elemento a considerar se refiere a las posibilidades de contratación de mano de obra por la ETT. La Ley 14/1994 permite a las ETT contratar a sus trabajadores «por tiempo indefinido o por tiempo determinado coincidente con la del contrato de puesta a disposición», según señala en su artículo 10. Ambas posibilidades, a diferencia de lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se plantean en iguales condiciones. La ETT podrá optar libremente entre una u otra forma de contratación⁸⁶; lo cual, en un sistema como el nuestro, quiere decir poco más o menos que siempre se contratará temporalmente, ya que esta modalidad le facilita una mejor y más cómoda gestión de sus operaciones⁸⁷.

Sin embargo, la ley no ha adoptado una actitud totalmente neutral respecto de esta doble posibilidad, sino que ha intentado potenciar de alguna manera la contratación indefinida, bien que de un modo indirecto⁸⁸. Y ello se ha hecho fundamentalmente en el artículo 11 de la Ley 14, en el cual se establece un régimen particular de derechos para los trabajadores contratados temporalmente por la ETT, régimen dirigido fundamentalmente a encarecer el coste de sus servicios frente a los contratados por tiempo indefinido. Estos trabajadores tendrán derecho, en primer lugar, a una indemnización económica al final de su contratación a cargo de la ETT⁸⁹, pero cuya escasa

⁸⁶ Según BAYLOS GRAU, «la LETT (...) se muestra indiferente respecto del carácter temporal o indefinido de la relación contractual»; *op. cit.*, p. 18.

⁸⁷ Esta opinión es común en la doctrina que ha estudiado esta materia; así CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 92, afirma que «en el modelo español, los porcentajes de contratación temporal en las ETT van a ser altísimos»; también BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 18; PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 120.

⁸⁸ En contra, sin embargo, la autorizada opinión de BAYLOS GRAU, para quien «esta supuesta indiferencia no es tal: la regulación española apuesta claramente por la temporalidad como relación-tipo entre la ETT y el trabajador a su servicio, si bien deja abierta la remota posibilidad de que se celebren contratos por tiempo indefinido»; en *op. cit.*, p. 18.

⁸⁹ De parecida opinión es GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *ibidem*, que señala que esta indemnización «se trata de un buen ejemplo de cómo, aunque se reconozcan y se regulen las ETT, no negándoles algunos efectos favorables para el

cuantía le impide desincentivar realmente la contratación temporal. En segundo lugar, el artículo 11 prevé también un régimen especial en cuanto a la determinación de las condiciones salariales aplicables a estos trabajadores, en los términos que vimos: estas condiciones salariales se establecerán en base al convenio colectivo de la empresa usuaria, a falta de un convenio colectivo propio de la ETT. Esta segunda particularidad, en cuanto incide directamente en la estructura de costes de producción de la ETT, sí puede tener un efecto más significativo sobre ésta.

De esta manera, la diferenciación de regímenes jurídicos para uno y otro tipo de trabajadores —siempre dentro de los «contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias»— opera como un instrumento para favorecer la contratación indefinida frente a la temporal, al ser el régimen previsto para aquélla más favorable, en términos generales, para la ETT⁹⁰. Como ya se vio, en términos económicos le resulta preferible la aplicación de sus propias condiciones salariales, dado que las de la empresa usuaria le obligan a incrementar el coste de sus servicios sobre el de la contratación directa, haciendo que éstos sean menos atractivos para sus potenciales clientes. En conclusión, la ley funciona de tal manera que *para la ETT es mejor la contratación fija que la temporal*.

Pero la aplicación o no de las condiciones salariales de la empresa usuaria se hace depender en el artículo 11 de la Ley 14/1994 no sólo de la modalidad de contratación utilizada por la ETT, sino que existe un segundo elemento que la condiciona igualmente: la existencia de un convenio colectivo aplicable a las ETT. Esta aplicación de niveles salariales extraños a la ETT

mercado de trabajo, tampoco se quiere incentivarlas frente a un empleador que opta por asumir su condición de tal a efectos laborales y procede a contratar directamente trabajadores».

⁹⁰ PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ encuentra, sin embargo, una justificación diferente, en *op. cit.*, p. 121: «Este diferente tratamiento en función de la modalidad contractual, puede encontrar justificación en que el respeto al principio de trato igual tiene una mayor presencia en aquellos casos en los que el trabajador vincula estrechamente su situación laboral a las necesidades de la empresa usuaria, quien podría atender esas necesidades contratando directamente al trabajador. Por el contrario, cuando el empleado de la ETT prolonga su relación laboral más allá de un concreto contrato de puesta a disposición, las reglas de la contratación laboral no se diferencian del resto de las relaciones laborales».

se prevé con un carácter subsidiario, a falta de un convenio propio de ésta. Y es importante recordar que los dos factores determinantes de la aplicación parcial del convenio de la usuaria se colocan en pie de absoluta igualdad, bastando con la presencia de uno de ellos para excluir la especialidad del artículo 11.1.a), y volver a lo que la Ley 14 considera «normativa de carácter general», la fijación de los salarios tomando como referencia la ETT.

De esta manera, en realidad el sistema diseñado por la Ley 14/1994 tiene un doble efecto motivador: incentiva la contratación indefinida frente a la temporal, pero *también incentiva la existencia de convenios colectivos aplicables a las ETT*. Y no incentiva las dos posibilidades a la vez, sino tan sólo alguna de ellas, en cuanto basta con que se produzca una para excluir el régimen especial. En otras palabras, que a la ETT le conviene tener su propio convenio colectivo si quiere contratar temporalmente; a falta de éste, le convendrá contratar de forma indefinida. Como aquella modalidad de contratación parece *a priori* más favorable, en realidad la Ley 14/1994 está potenciando la existencia de estos convenios propios de la ETT.

Ahora bien, ya señalamos que esta posibilidad está limitada por las particularidades de este sector, que en principio dificultan el ejercicio de este derecho por los representantes de los trabajadores. Para solventarlas, el artículo 13 de la ley prevé un régimen especial que atribuye la legitimación negocial en este sector a las organizaciones sindicales más representativas. Esta presencia *ex lege* de los sindicatos más representativos en el proceso de negociación no tiene como único efecto asegurar la viabilidad de ésta, es importante recordarlo. Tiene como segundo efecto *asegurar la calidad del procedimiento de negociación y del propio convenio*, teniendo en cuenta las características de los sujetos sindicales que van a participar en ellos. Organizaciones fuertes, con una gran experiencia negociadora y una importante infraestructura negociadora, se plantean como interlocutores serios, difíciles y complicados para cualquier negociación; más aún cuando su postura ante esta forma de empleo, manifestada en múltiples ocasiones, ha sido de constante y consistente oposición. Con lo cual el sistema de la Ley 14/1994, tras incentivar la existencia de convenios colectivos aplicables a las ETT, prevé a continuación una especie de válvula

de seguridad en su artículo 13⁹¹, que asegura de un lado la existencia de interlocutores legitimados para negociar estos convenios, pero que también asegura la calidad de éstos, mediante la participación en su elaboración de sujetos serios y sólidos. La contrapartida de facilitar la contratación temporal frente a la indefinida, y de admitir niveles salariales diferentes que los vigentes en la empresa usuaria, que se consiguen vía celebración de convenios propios de ETTs, es la calidad de estos convenios, vía su negociación por los sindicatos más representativos⁹².

Pero de nuevo hay que recordar en este punto que el sistema del artículo 13 tiene un carácter meramente supletorio, ya que la legitimación que en él se hace a los sindicatos más representativos opera tan sólo «en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores». Lo cual en principio no debería resultar excesivamente grave, toda vez que la mera existencia de estos representantes legales supone facilitar la negociación colectiva en estas empresas, que es en última instancia lo que se pretendía.

En conclusión, a mi juicio la Ley 14/1994 hace un uso interesante de distintos elementos legales, tendente a producir un doble efecto motivador: incentivar la contratación indefinida frente a la temporal, en un sector en el que ambas se admiten como alternativas en iguales condiciones; e incentivar la negociación colectiva, en un sector cuyas particularidades podrían dificultarla considerablemente. Desde este punto de vista, el modelo legal debe en principio ser valorado positivamente, ya que a través de este uso se incentivan de un modo indirecto determinadas decisiones que difícilmente hubieran podido motivarse de un modo más incisivo. Quizás la contratación indefinida hubiera podido imponerse legalmente, pero ello hubiera sido seguramente un elemento de excesiva rigidez en la gestión de estas empresas, que las hubiera hecho inoperantes; hacerla más atractiva a la ETT mediante el juego de la aplicación/ina-

⁹¹ En el mismo sentido, si bien con una valoración claramente negativa, BAYLOS GRAU, para quien «algunas reglas, como la que prevé el art.13, (...) caminan en un sentido compensador, pero no evitan constatar que la situación de desequilibrio globalmente considerado es clamorosa»; en *op. cit.*, p. 26.

⁹² Así opina también BAYLOS GRAU, que señala que «la norma estatal confía al libre juego de las partes sociales el margen de desigualdad que éstos juzgan aceptable»; en *op. cit.*, p. 26.

plicación del convenio colectivo de la empresa usuaria es una técnica original e interesante. Pero lo que no hubiera podido hacerse de forma directa es asegurar la existencia de convenios colectivos aplicables a esta empresa; respecto de éstos, el respeto a la autonomía colectiva exigía medidas indirectas del tipo de las adoptadas en la Ley 14.

Con todo, a pesar de esta valoración en principio favorable del modelo legal y de su operatividad en abstracto, no es menos cierto que existen en el diseño de la ley ciertos elementos que pueden limitar su eficacia, cuando no producir efectos contrarios a los inicialmente deseados. Pasaré a ocuparme de ellos a continuación.

7. EL MODELO LEGAL Y SU CORRUPCION: LA SINERGIA DE LOS DISTINTOS ELEMENTOS LEGALES

Ya hemos visto cómo la Ley 14/1994, en el modelo ideal de ordenación del trabajo temporal que contiene, incentiva la negociación colectiva; y lo hace además facilitando su desarrollo y asegurando su calidad mediante reglas especiales de legitimación, previstas en su artículo 13. La clave del sistema legal es la presencia de los sindicatos más representativos en esta negociación como organizaciones solventes. Pero no hay que olvidar que la actitud de estos sindicatos hacia esta forma de empleo ha sido tradicionalmente de oposición, por entender que se trata de un fenómeno del que sólo se derivan perjuicios para los trabajadores. En buena lógica, estos sindicatos intentarían encarecer y dificultar la utilización del trabajo temporal a través de su propio convenio, fijando niveles salariales altos y lo más cerca posible a los de las empresas usuarias. Es previsible que negociar con los sindicatos más representativos no fuera a ser un camino de rosas para las ETTs. Y hay que tener en cuenta que el diseño legal otorga a estos sindicatos un fuerte poder de negociación, en tanto en cuanto, como vimos, está en el propio interés de la ETT tener su convenio; basta con negarse a firmarlo para que ésta se encuentre en peores condiciones competitivas, en los términos que se vieron antes. De ahí que los sindicatos así legitimados para negociar tengan un elemento de

presión sobre la contraparte empresarial insólito en otros sectores.

Pero también vimos que el sistema del artículo 13 tiene un carácter meramente supletorio, ya que la legitimación que en él se hace a los sindicatos más representativos opera tan sólo «en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores». En otros términos, basta con que existan estos representantes para excluir esta especial legitimación negocial. Con lo cual la propia ley está previendo una vía de escape de esta válvula de seguridad: en principio, bastará con que existan representantes legales en las ETTs. Y estos representantes podrán ser, también en principio, interlocutores más cómodos o accesibles de los sindicatos más representativos. Esta afirmación debe ser entendida en sus propios términos: en principio no se puede afirmar que los representantes legales vayan a ser complacientes o propatronales; podrán serlo o no, en función de como se produzca su elección y del grado de control que sobre ellos ejerzan las organizaciones sindicales. Pero lo que está muy claro es que los sindicatos más representativos no van a serlo nunca, y menos con las ETTs.

Así pues, de alguna manera la ley permite, e incluso incentiva, la presencia de interlocutores alternativos a los sindicatos más representativos; y esta presencia tiene un valor preferente frente a la de éstos, que se plantea no como alternativa sino como solución supletoria. En conclusión, el resultado final es que *la Ley 14/1994 en realidad está incentivando la existencia de representantes legales de los trabajadores en las ETTs, que impidan la actuación negocial de los sindicatos más representativos*⁹³.

Este efecto, quizás no pretendido ni previsto por el legislador⁹⁴, en la práctica ha tenido una enorme virtualidad. Y es que la existencia de estos órganos produce efectos significativos de

⁹³ Muy claramente lo expresa OLMO GASCÓN: «El temor a que las organizaciones sindicales entren a pactar las normas convencionales, o de que el vacío negocial obligue a aplicar los salarios de categoría de la empresa usuaria, tal como dispone el artículo 11.1.a), ha sido suficiente motivación para que la empresa se apresure a facilitar la consecución de una representación unitaria con la que negociar en la empresa».

⁹⁴ Según se ha dicho con acierto, «éste está siendo sin duda alguna el efecto de una norma que nació con vocación distinta —la de posibilitar una negociación adecuada en un modelo empresarial difícil—»; OLMO GASCÓN, *ibidem*.

cara a la gestión de la propia ETT: de entrada, niega la legitimación negociadora facilitada a los sindicatos más representativos, que tendrán que regirse a efectos de negociación colectiva por la normativa común del Estatuto de los Trabajadores; y si estas representaciones legales a nivel de ETT empresa llegan a firmar convenios colectivos con éstas, los sindicatos más representativos quedarán totalmente excluidos de la negociación, en virtud de las reglas generales sobre concurrencia de convenios del mismo Estatuto; a la vez, las ETTs podrán contratar temporalmente sin problemas, aplicando sus propios niveles salariales; y es previsible que, dada la debilidad negociadora de estas representaciones⁹⁵, el contenido de estos convenios sea mucho más pobre y reducido que el que los sindicatos más representativos hipotéticamente pudieran convenir.

Desde este punto de vista, la existencia de representantes legales en la ETT, y la negociación con éstos, constituye una auténtica vía de escape que permite eludir todas las garantías y el sistema de preferencias de la ley. A la ETT no sólo le resulta más conveniente disponer de esta representación y negociar con ellas; en el esquema legal, garantías y preferencias aparecen con un carácter supletorio, en defecto de la existencia y actividad negociadora de tales representaciones. De poder disponer sobre estas representaciones, la ETT podrá eludir gran parte de las cargas y limitaciones que le impone la ley.

En conclusión, en mi opinión hay elementos disfuncionales en el sistema legal que permiten eludir el funcionamiento del modelo previsto en la Ley 14/1994. Más aún, *estos elementos incentivan el control por las ETTs de sus órganos de representación legal de sus trabajadores*, no sólo en su actividad sino en su propia existencia⁹⁶.

⁹⁵ Como predijo CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 92, que señalaba cómo «se puede producir una situación de debilidad negociadora por parte de los representantes de los trabajadores en las mesas de negociación de los convenios colectivos aplicables a las ETT»; también BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 26, que afirma que «hay que partir de una situación de debilidad negociadora en el sector».

⁹⁶ Según la misma, OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 18, «la llamada que el artículo 13 realiza ampliando la capacidad negociadora de los sindicatos más representativos en los ámbitos inferiores de negociación, incentivará al empleador a promover elecciones sindicales dentro de la empresa, máxime teniendo en cuenta que el vacío negociador les obligaría a aplicar los salarios-categoría del convenio colectivo de la empresa usuaria, en virtud del art. 11.1.a), con los efectos ne-

Si ponemos en relación esta conclusión con algunas de las afirmaciones de partida, en particular todo lo relativo a las especialidades de este sector, la estructura dual de sus plantillas, la dispersión física y la escasa continuidad de la mayoría de sus trabajadores, podemos observar que este control no sólo es incentivado, sino que en la práctica va a ser muy factible. Basta con prestar atención al desarrollo de la negociación colectiva en este sector para comprobar cómo en efecto este fenómeno se ha producido en la práctica.

8. EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, Y SU CORRECCION: HACIA UNA ORDENACION NEGOCIADA DEL SECTOR

El estudio de la negociación colectiva en el sector del trabajo temporal desde su misma regularización en España corrobora gran parte de las afirmaciones antes realizadas. Desde bien pronto, las principales empresas del sector se dotaron de sus propios convenios colectivos, excluyendo así la aplicación del artículo 11.1.a) de la Ley 14/1994; y estos convenios fueron todos ellos negociados con la representación unitaria de los trabajadores, que se constituyó en todas ellas de manera sospechosamente diligente, excluyendo de paso la aplicación del artículo 13 de la ley, tanto en la legitimación de los sindicatos más representativos para negociar en estas empresas, como en la posibilidad de que los convenios por éstos firmados en ámbitos superiores se les aplicaran⁹⁷. Todas esas grandes dificul-

gativos que para las ETT puede tener esta regla de fijación de los salarios de los trabajadores». En el mismo sentido, PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 122: «Puede aventurarse que ante las lógicas dificultades que plantea en estos momentos la negociación de un convenio de sector o de convenios empresa negociados con las organizaciones sindicales, un gran número de empresas “impulsarán” las elecciones sindicales internas para poder negociar convenios propios con los representantes de su plantilla. La lentitud o duda sobre su propia existencia, a corto plazo, de un convenio de sector les obligaría a aplicar los salarios-categoría del convenio colectivo de la empresa usuaria, con los efectos negativos que para las ETT puede tener esa regla de fijación de los salarios de los trabajadores».

⁹⁷ En las expresivas palabras de OJEDA AVILÉS, «las ETT han acudido con demasiada presteza a cubrir esas lagunas mediante convenios colectivos firmados en este pasado verano, buscando como interlocutores a representantes ele-

tades para la constitución de estos órganos de representación de los trabajadores desaparecieron misteriosamente, y lo que parecía ser la cláusula de seguridad para evitar los problemas de esta prevista ausencia, el artículo 13, no llegó a ser aplicado. Antes bien, se llegó a decir que se debía «reflexionar acerca de la virtualidad de un artículo 13 que parece estar predestinado, casi desde su nacimiento, a la inaplicación»⁹⁸. Tampoco se cumplieron las predicciones de quienes esperaban una negociación sectorial para el conjunto de las ETTs, desarrollada por los sindicatos más representativos⁹⁹.

Estos convenios parecen responder a ese efecto incentivador de una negociación de empresa desvirtuada que está ínsito en el modelo legal, por lo que se ha afirmado que «la práctica negocial ha venido a confirmar estos temores»¹⁰⁰. Todos ellos se celebraron con particular rapidez, a poco de entrar en vigor la Ley 14/1994. La coincidencia en todos los casos del ámbito y de los sujetos negociadores, en ningún caso los sindicatos, apunta igualmente en esta dirección. Como también lo hace el estudio de su contenido, escaso en cuanto a las materias tratadas y pobre en cuanto a las condiciones que establecen.

Así, en materia salarial estos convenios han establecido salarios fijos en función del grupo profesional, «sin referencia a los que se pueden percibir en la empresa usuaria en categorías o puestos de trabajo idénticos o análogos»¹⁰¹. Los niveles salariales fijados son muy bajos, en términos relativos¹⁰², lo que permite a estas empresas operar sobre costes de producción

gidos entre el staff fijo»: «Efectos secundarios de las empresas de trabajo temporal», *El País*, 25-I-1995, p. 54.

⁹⁸ OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 20.

⁹⁹ Como yo mismo afirmé, de una forma harto desgraciada, en mi estudio *Las empresas de trabajo temporal en España*, en p. 120: «Hay que tener en cuenta que la dispersión geográfica y personal de estas empresas, altamente descentralizadas, hará muy difícil que se consiga establecer en ellas mecanismos legales de representación, por lo que en la práctica serán los sindicatos más representativos los únicos que lleguen a negociar estos convenios».

¹⁰⁰ BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 27.

¹⁰¹ BAYLOS GRAU, *ibidem*.

¹⁰² OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 26, que señala cómo «la determinación de salarios ostensiblemente bajos es la nota dominante de todos los convenios revisados, pero en ocasiones las tablas se limitan a recoger el salario mínimo establecido legalmente».

también bajos y abaratar así el precio de los servicios que ofrecen a sus potenciales clientes. Hay que tener en cuenta que, como señala García-Perrote Escartín, «los convenios colectivos aplicables a las ETT pueden fijar cualquier remuneración; y estos convenios tienen primacía sobre los convenios aplicables a las empresas usuarias»¹⁰³.

Es también llamativo el hecho de que estos convenios carecen de previsiones específicas significativas sobre derechos colectivos, a salvo de alguna excepción¹⁰⁴. Y ello en empresas cuyas particularidades exigirían una adaptación de las reglas generales en esta materia. Parece que sus negociadores se encuentran satisfechos con la situación en la que se encuentran, que les permite tratar con quien prefieren y al nivel que prefieren. Las menciones que se hacen a los denominados «derechos colectivos» se limitan a reproducir lo que señala la ley, o a remitirse a ella¹⁰⁵; cuando aparecen, pues hay convenios que carecen de mención alguna¹⁰⁶. En algunos casos se aumentan las competencias legales de los representantes legales de los trabajadores, pero tan sólo en materia de información¹⁰⁷. Esta ausen-

¹⁰³ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN; *op. cit.*, p. 31.

¹⁰⁴ La excepción más señalada es el convenio de la empresa Agio TT, que dedica hasta cuatro artículos a adaptar la normativa general en materia de representación, estableciendo un único comité de empresa para todos los centros de trabajo, con una composición mínima de 5 miembros; un colegio electoral también único, y alguna peculiaridad en el procedimiento electoral.

¹⁰⁵ Así, el convenio de la ETT Ecco TT, que contiene un art. 27 denominado de «derechos sindicales», cuyo tenor es el siguiente: «Las partes acuerdan estar a lo dispuesto por la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, a la LOLS y a sus normas de desarrollo». Otra fórmula que se repite en los convenios de Adia Intergrup, FASTER Ibérica y T. W. Teamwork: «Se entenderán por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo». Más suscinto todavía es el convenio de People Just A Tiempo, cuyo art. 23, de «Derechos Sindicales», se limita a afirmar que «en lo no previsto al efecto por este convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical y demás normas legales en vigor».

¹⁰⁶ Como ocurre con el de la empresa Laborman.

¹⁰⁷ Como hace, por ejemplo, el convenio de la empresa Manpower Team, cuyo art. 32 añade a «las competencias que legalmente tienen atribuidas», la de recibir información sobre materias tales como «los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición», «planes y acciones en materia de formación profesional», «documentos relativos a la terminación de la relación laboral», etc.

cia de atención a los aspectos colectivos se extiende también al tratamiento de las comisiones paritarias de los convenios, comisiones que son reguladas de una forma muy similar en todos ellos, sin añadir en ningún caso competencias significativas sobre las más típicas o clásicas.

Faltan otros temas significativos, tales como los relativos a la seguridad e higiene laboral, la movilidad del trabajador, las modalidades de contratación, etc., donde los convenios se limitan de nuevo a reproducir fragmentos de la legislación vigente o a remitirse a ella. Como era previsible, sin embargo, estos convenios contienen clasificaciones profesionales amplias y detalladas, susceptibles de incluir cualquier servicio a prestar en las empresas usuarias; estas clasificaciones o bien ocupan la mayor parte del articulado del convenio, o bien se contienen en un anexo al mismo. También se recoge con cierto detalle la materia disciplinaria, en la generalidad de los casos mediante elencos detallados de faltas y sanciones. En general, estos convenios parecen más bien una lista de clasificaciones profesionales y de faltas y sanciones, con algunas otras menciones de relleno, carentes de un auténtico significado regulador.

Estos convenios deben ser considerados, por ello, muy pobres¹⁰⁸, y desde luego ni cumplen su función de ordenación de esta actividad, en complementariedad con la regulación estatal, ni evitan la precariedad del empleo de sus trabajadores¹⁰⁹, que tienen escasos salarios, largas jornadas, y quedan sometidos en su trabajo a las vicisitudes del contrato de puesta a disposición¹¹⁰. Lo bajo de los niveles salariales tiene, además, otro efecto igualmente significativo: permiten a las ETTs que han firmado estos convenios ofrecer sus servicios a costes competitivos, inferiores a los de la contratación directa por parte de la

¹⁰⁸ Según OJEDA AVILÉS, «en la generalidad de los casos estos convenios proponen un perfil bastante lúgubre de condiciones de trabajo»; *ibidem*.

¹⁰⁹ Con lo que, de alguna manera, se le da la razón a los autores que previeron estos peligros; por todos, CRUZ VILLALÓN, que afirmaba desde un primer momento que «puede afirmarse sin ningún paliativo que las ETT constituyen un foco potencial de precarización laboral»; *op. cit.*, p. 51.

¹¹⁰ En efecto, ya que es general que en estos convenios se prevea como causa de terminación del contrato de trabajo temporal la rescisión del contrato de puesta a disposición por cualquier causa, lo que deja a sus trabajadores en una situación muy insegura.

empresa usuaria, que funciona generalmente a niveles salariales más elevados. El trabajo temporal en España se hace así barato, y dado que el coste de estos servicios se plantea en el modelo legal como la única auténtica limitación en el uso de esta modalidad de contratación temporal frente a la directa, es previsible un crecimiento descontrolado de este sector, al que recurrirían las empresas usuarias no por las características del puesto a cubrir, sino por lo bajo de su coste¹¹¹.

Este fenómeno es desde luego pernicioso, y debe entenderse como la interacción de defectos en el modelo legal con una utilización habilidosa de la normativa general en materia de negociación y representación colectivas, que ha permitido desmontar el sistema de garantías inicialmente previsto¹¹². La única forma de evitarlo era la negociación de un convenio de sector¹¹³, y así se intentó por parte de las centrales sindicales, que eventualmente lograron su objetivo con la firma del Primer Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, suscrito el 22 de febrero de 1995 por la patronal del sector, GEESTA, y por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores¹¹⁴.

¹¹¹ CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 52, que ya advertía cómo «a la postre, todo ello puede ocasionar un *dumping* social interno en la medida en que funcionen dentro de un mismo sector niveles retributivos diversos para trabajos de igual valor». En realidad, la competencia se produjo entre las mismas ETTs, que se vieron obligadas a reducir precios a medida que el sector se fue regularizando; en idéntico sentido, SALA FRANCO, *op. cit.*, p. 48: «La posibilidad de un libre pacto colectivo en materia retributiva puede sin duda conducir a que las ETT compitan peligrosamente en bajos costes salariales de sus trabajadores, lo que no parece deseable»; SÁNCHEZ DE LEÓN, director comercial de una de estas ETTs, declaraba al diario *El País-Economía*, de 5-II-1995, que «la ley está distorsionando el mercado, que se ha disparado y está provocando una auténtica guerra de precios».

¹¹² Para OJEDA AVILÉS, en este punto ha existido una «picaresca», que se radica en los negociadores de estos convenios, y que ha producido una «pronta y decepcionante respuesta por parte de algunas ETT», traducida en un «rotundo envilecimiento de la figura realizado por sus mismos protagonistas».

¹¹³ Esta era la propuesta de OJEDA AVILÉS: «Es por ello que una solución bastante aceptable podría consistir en la negociación de un acuerdo marco para el sector, entre la patronal y las organizaciones sindicales, regulando unas garantías mínimas sobre las que tender los rieles de la negociación de empresa»; *ibidem*.

¹¹⁴ Fue publicado en el «B.O.E.» n.º 95, de 21-IV-1995, p. 11908. Un primer análisis de su contenido, aún sobre el proyecto, en BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 12 y ss., y OLMO GASCÓN, *op. cit.*, p. 20.

La firma de este convenio tiene como efecto inmediato impedir este fenómeno de descuelgue a través de convenios de empresa, ya que desde su entrada en vigor, y por aplicación del artículo 84 del Estatuto, éstos no podrán ser aplicados; y ello porque el ámbito del convenio se extiende a todas las ETTs en la totalidad del territorio del Estado español. Este convenio se aplicará, por tanto, con independencia de que las concretas ETTs tengan o no representantes legales de sus trabajadores. Pero quizás su mayor interés resida en permitir una auténtica ordenación de este sector, al establecer condiciones comunes de aplicación al conjunto de las ETTs; haciendo esto afronta, además, algunos de los grandes temas pendientes en la regulación del trabajo temporal, completando y mejorando la normativa estatal vigente.

Donde el convenio se separa más de sus antecedentes de empresa es en el tratamiento de los aspectos colectivos, en los que se detiene con bastante detalle, intentando resolver los problemas que la aplicación de la normativa general en esta materia venía produciendo, en un capítulo XIII sobre «representación y acción sindical en la empresa». Respecto de la representación lo más interesante es la imposición del nivel provincial a las elecciones sindicales, constituyéndose un comité de empresa «en aquellas empresas que sumen en dicho ámbito un número no inferior a 50 trabajadores» (art. 46); si no se alcanzara dicho número se elegirá el número correspondiente de delegados de personal. Para su elección se establecen también reglas especiales, en desarrollo de lo previsto por el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, siendo elegibles «los trabajadores que tengan al menos una antigüedad de tres meses» (art. 45). Las competencias legales de estos órganos se ven suplementadas con otras de recepción de información relativas a «los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición» y sobre «los planes y acciones de las empresas de trabajo temporal en materia de formación profesional, dirigidas y realizadas en beneficio de los trabajadores que prestan tareas en empresas usuarias» (art. 44). También se prevén algunos aspectos particulares en materia estrictamente sindical, como la recaudación de cuotas sindicales (art. 46), propaganda (art. 47.1), y nombramiento de delegados sindicales (art. 47.2). Todas estas adaptaciones contribuirán sin duda a facilitar la constitución y la actividad de los distintos órganos de representa-

ción legal previstos en nuestro derecho, y como tales deben ser valoradas positivamente.

Esta voluntad de suplir las dificultades de una posible ausencia de órganos de representación se observa también en otros preceptos del convenio. Así, se hace una utilización muy inteligente de la Comisión Paritaria, que en ausencia de estos órganos podrá servir de «instancia mediadora» en supuestos de expedientes de regulación de empleo y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 8.4.b); en general, esta Comisión recibe un tratamiento muy detallado, con numerosas competencias y atribuciones. También se prevé una solución expresa al problema de la falta de representación legal respecto de la puesta en práctica de la cláusula de descuelgue del régimen salarial del convenio; de acuerdo con éste, en caso de «inexistencia de representación legal del personal en el ámbito de la empresa de que se trate, ambas partes se someterán a procedimiento arbitral» (art. 9.5).

Por lo demás, el convenio no es tampoco nada destacable en cuanto a sus contenidos y niveles, por más que suponga indudablemente una mejora respecto de los anteriores¹¹⁵. Ello es especialmente importante en materia salarial, porque las tablas que se fijan para el conjunto del sector no garantizan que esta actividad sea «cara»¹¹⁶, en los términos que vimos, por lo que tampoco se consigue ese control indirecto del desarrollo del sector por la vía del costo elevado de estos servicios. Esta relativamente escasa calidad del convenio de sector es ciertamente comprensible, dada la debilidad negociadora que los interlocutores sindicales tenían en el sector, incrementada por la amenaza que suponía la utilización de los convenios de empresa para escapar de la regulación sectorial de esta actividad. En todo caso, conviene no olvidar que la entrada en vigor de este convenio ha tenido un efecto inmediato, hacer imposible la aplicación del artículo 11.1.a) de la ley, ya que a partir de ese momento toda ETT tenía un convenio aplicable, el de sector; con lo cual las condiciones salariales de sus empleados serán siempre las establecidas en éste, sin relación alguna con las

¹¹⁵ No es, desde luego, lo que le han calificado algunos representantes de las empresas del sector, que han hablado de «un convenio por encima de la ley».

¹¹⁶ BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 27.

existentes en la empresa usuaria. La posibilidad prevista por este precepto de la Ley 14/1994 ha quedado, así, completamente excluida.

No es la única de las previsiones legales que ha perdido sentido tras la entrada en vigor del convenio estatal. Así, todo el sistema legal de distintos regímenes en función del tipo de contrato y de ser enviado o no en misión ha quedado igualmente suprimido, ya que el convenio estatal, como hacen los de empresa, se aplica indistintamente a todos los trabajadores de la ETT, con independencia de estos factores (art. 1), y con la excepción de consejeros y personal de alta dirección.

En todo caso, y a pesar de que se ha producido una indudable ordenación y uniformización de este sector de actividad, no hay que olvidar que ésta puede ser reducida a través de los numerosos mecanismos que la legislación general hoy vigente permite; así, este convenio estatal «podrá ser barrenado por acuerdos de empresa e incluso por modificaciones sustanciales del empresario, conforme a los nuevos artículos 82 y 41 del Estatuto de los Trabajadores¹¹⁷; y siempre quedará la posibilidad del descuelgue salarial, en este caso en aplicación del artículo 9 del convenio¹¹⁸. Sea como fuera, lo cierto es que la ordenación negociada de este sector presentará siempre limitaciones y carencias frente a otros posibles mecanismos reguladores; a pesar de ello, como alternativa a la situación preexistente y como solución a numerosos vacíos en la normativa estatal, es una experiencia que debe ser positivamente valorada.

Para terminar, quisiera señalar otra práctica comercial aún en ciernes, pero que me parece ciertamente interesante en relación con la ordenación de este sector de actividad: me refiero a las cláusulas de determinados convenios de empresas potencialmente usuarias de los servicios de las ETTs, en las que se regulan las condiciones de esta utilización. En algunos casos se limitan los supuestos de contratación de ETTs, o su duración. Pero lo verdaderamente interesante es la tendencia a discriminar entre las ETTs potenciales suministradoras de estos servi-

¹¹⁷ OJEDA AVILÉS, *ibidem*.

¹¹⁸ BAYLOS GRAU, *op. cit.*, p. 27, si bien este mismo autor reconoce cómo «el procedimiento que el convenio estatal (...) ha determinado es, en este supuesto, bastante rígido».

cios en base al convenio que apliquen, exigiendo que se rijan por el estatal. Por esta vía los sindicatos pueden superar las dificultades que encuentran en las ETTs, presionándolas de un modo indirecto para que se sometan al convenio general bajo la amenaza de perder clientela; y esta presión la hacen en sectores, los de las empresas usuarias, donde tienen fuerza negociadora. La generalización de este tipo de provisiones, que deberían ser prácticamente una cláusula de estilo en los convenios firmados por estos sindicatos a todos los niveles, podría ser el elemento de cierre que permita una auténtica y completa ordenación negociada del trabajo temporal en nuestro país, asegurando al menos la aplicación general del convenio de sector, y el establecimiento de unas condiciones mínimamente uniformes.

Esta estrategia sindical, con una larga tradición en los sistemas de relaciones laborales anglosajones, me parece particularmente prometedora en el nuestro, aunque quizás sea todavía un poco extraña para nuestra cultura sindical y empresarial¹¹⁹. Es, desde luego, una vía a la que hay que acudir en paralelo a la ya iniciada, la negociación sectorial, combinando ambas hasta conseguir una auténtica regulación convencional uniforme para esta actividad, que complete las carencias legales y evite los efectos negativos de éstas. Cuando ello se consiga podremos estar frente a una experiencia casi sin precedentes en nuestro sistema, la ordenación negociada de un completo sector de actividad al que el legislador ha dado un tratamiento muy defectuoso.

Los primeros pasos ya están dados, y la firma del convenio nacional ha servido al menos de solución de emergencia para detener un proceso de erosión que estaba provocando un evidente fenómeno de precarización de los trabajadores del sector, que amenazaba con distorsionar el conjunto del mercado de trabajo¹²⁰. Habrá que esperar que el desarrollo de esta expe-

¹¹⁹ No en vano, según las noticias de las que dispongo, se está intentando actuar contra este tipo de cláusulas ante el Tribunal de Defensa de la Competencia.

¹²⁰ Como por otra parte había ya previsto el Grupo Primero del Consejo Económico y Social en su voto particular al Dictamen adoptado por este organismo al anteproyecto de lo que luego sería la Ley 14, cuando afirmaba que «en opinión de este Consejo, el informe que ha de hacerse en torno al proyecto de

riencia en sucesivas rondas negociadoras permita completar esta ordenación mediante la mejora de los contenidos y las calidades del convenio estatal, que debe ser cada vez más la auténtica «ley» por la que se regulen las empresas de trabajo temporal en España.

ley enviado al mismo no puede ser sino negativo, por cuanto su entrada en vigor únicamente va a servir para desregular aún más el mercado de trabajo, introduciendo un “virus” de suficiente entidad para que éste pueda convertirse en una “ley de la selva”».

**EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
Y NEGOCIACION COLECTIVA**

**COMUNICACION A LA PONENCIA
CC.OO.**

I. INTRODUCCION

1. La Empresa de Trabajo Temporal (ETT) como mecanismo de interposición en el mercado de trabajo y de flexibilización de la relación laboral común puede ser, en un contexto y bajo una regulación determinados, un factor dinamizador del empleo o bien un instrumento de expansión de los niveles de temporalidad y precarización.

Su regulación en muchos países de la Unión Europea, con mercados de trabajo más estructurados, menores tasas de temporalidad y precarización que las nuestras, índices de paro también inferiores y con otras culturas empresariales, no ha generado graves problemas, ni en el orden funcional para dichos mercados de trabajo, ni tampoco en el plano de los derechos colectivos de los trabajadores, ni por último en la vertiente de las garantías y condiciones de trabajo del trabajador individualmente considerado.

Podemos decir que la introducción en su día de las ETT en determinados países de la Unión Europea no tuvo graves consecuencias por dos razones fundamentales:

- a) En general se trataba de mercados de trabajo suficientemente estructurados y estables con niveles bajos de temporalidad y precarización y con tasas de paro muy inferiores a la nuestra.
- b) Los modelos normativos europeos, también con carácter general, son más garantistas que el incorporado por la Ley 14/1994, la cual, junto a vacíos importantes sobre determinadas materias, presenta una regulación muy deficitaria en relación con los derechos colectivos y con las garantías individuales.

2. Las Organizaciones Sindicales más representativas, y en concreto CC.OO., señalamos que eran imprescindibles cuatro reformas previas a la regulación de las ETT: INEM, Contratas y Subcontratas (art. 42 ET), Grupos de Empresa (necesidad de su regulación) y contratación temporal.

La necesidad de estas reformas parece incuestionable, tanto desde una perspectiva garantista como en orden a dotar de mayor funcionalidad y racionalidad nuestro mercado de trabajo.

La reforma del INEM, para que venga a convertirse en el sujeto central y preferente en orden a la intermediación real y efectiva, así como en el protagonista principal en orden a la intervención y a la realización de políticas activas de empleo.

Es insostenible para «la salud» de nuestro mercado de trabajo, que el servicio público de empleo realice unos niveles de intermediación marginales y que el Gobierno de la nación no sea capaz de implementar auténticas políticas activas de empleo.

Por ejemplo, países como Suecia, con una tasa de paro mucho más baja que la nuestra, dedicó en 1993 el 2,07% del PIB a dichas políticas, mientras en nuestro país, un Gobierno del Partido Socialista, con la tasa más alta de paro del mundo desarrollado, tan sólo dedicó un 0,76 % del PIB.

La voluntad del Gobierno ha sido, por el contrario, ir a la privatización de la intermediación, legalizando las Agencias Privadas de Colocación y estableciendo una regulación de las ETT tan flexible y poco garantista, que permite *que estas empresas actúen como una suerte de intermediadoras o agencias privadas de colocación con ánimo de lucro*, al regular y posibilitar que los contratos que realizan coincidan temporalmente con los de puesta a disposición, sin que la ley haya recogido algún criterio corrector.

La modificación del art. 42 del ET y una nueva regulación del fenómeno de la descentralización productiva y funcional, en orden a la reducción de la precariedad, así como para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y evitar formas irregulares de cesión o tráfico de mano de obra, o bien de su contratación en cadena.

En el mismo sentido, el vacío normativo existente en nuestro ordenamiento en relación con los grupos de empresa, es otro factor generador de fraude y precariedad. Carece de toda justificación que precisamente en un ámbito caracterizado por un notable reforzamiento del poder económico y organizativo del empresario, los trabajadores estén ayunos desde la perspectiva normativa de los más elementales derechos de representación, participación y negociación.

Por último, la cuarta reforma previa de la regulación de las ETT era la de las vigentes modalidades de contratación temporal.

Uno de los aspectos más erráticos y contradictorios de «la contrarreforma» laboral ha sido, precisamente, el introducir —sin cambios previos— nuevas formas de contratación temporal en un mercado de trabajo con tasas de temporalidad ciertamente escandalosas y objetivamente disfuncionales.

Se establecen nuevos instrumentos de temporalidad, cuando ya nuestra tasa es tres y cuatro veces superior a la de muchos países de la Unión Europea, espacio este que a la vez se utiliza como referente por los reformadores.

De forma sorprendente, no se quiso utilizar un modelo que redujera los efectos expansivos de la temporalidad. Los ejemplos alemán de contratación indefinida o el holandés de exclusión de determinados sectores fueron ignorados, cuando precisamente se trataba de regular la actividad de las ETT en un mercado de trabajo mucho más temporalizado y con índices más altos de precarización que los correspondientes a los mencionados países.

Ya incluso desde posiciones conservadoras y desde determinados foros cercanos a la patronal se viene planteando lo insostenible, y gravemente disfuncional para el propio mercado de trabajo, de tasas de temporalidad tan elevadas.

Se viene a reconocer implícitamente —aunque con fines diversos— que el análisis sindical y la crítica que desde hace varios años venimos realizando a las medidas que han provocado la actual tasa de temporalidad eran acertadas.

II. UNA REGULACION DESACERTADA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

1. Sin emprender ninguna de estas reformas imprescindibles para mejorar el estado de nuestro mercado de trabajo, el Gobierno decidió poner en marcha la regulación de las ETT, basándose, entre otros, en dos argumentos:

Su actuación clandestina desde aproximadamente mediados de los ochenta y la regulación de las mismas en la mayoría de los países de la Unión Europea.

La inconsistencia de estos argumentos es evidente, ya que respecto del primero se trataba de un claro incumplimiento de la legalidad laboral y penal, tolerado por la propia Administración, y en relación con el segundo, no es lo mismo regular las ETT en Bélgica o Alemania, por ejemplo, con porcentajes de temporalidad y precarización 3 ó 4 veces inferiores a las tasas existentes en nuestro mercado de trabajo.

La norma legal ha de tener en cuenta la realidad material sobre la que debe proyectar su regulación, así como las consecuencias que de ésta puedan derivarse.

De forma en nuestra opinión errónea, se optó por incluir entre las leyes de Reforma Laboral del 94, la regulación de las ETT, cuando la propia situación del mercado de trabajo y unos mínimos de rigor y prudencia en materia legislativa, aconsejaban realizar una serie de modificaciones previas imprescindibles para la mejora y saneamiento del mercado de trabajo, en orden a reducir los altos niveles de precarización y de estructuración que padecía, y, en todo caso, haber optado por un modelo legislativo más coherente y ajustado al contexto que pretendía regular.

En contra de la opinión de los sindicatos más representativos, se decidió regular las ETT sin plantear las oportunas reformas previas que permitieran sanear y estructurar nuestro mercado de trabajo.

Así, la existencia de una excesiva temporalidad, acompañada de una normativa promocional, una deficiente regulación del fenómeno de la descentralización productiva y funcional

con secuelas de cesión irregular de mano de obra, un INEM degradado en su función de intermediación y un clamoroso vacío normativo en materia de grupos de empresa, con consecuencias de rotación de mano de obra, ocultación de responsabilidad empresarial y fenómenos de deslocalización, aconsejaban dar soluciones normativas en estos ámbitos generadores de temporalidad y precariedad, antes de plantear productos normativos que ya potencialmente representaban avances en la línea de una mayor temporalidad y precarización.

2. La Ley 14/94, reguladora de las ETT, no apostó por un modelo garantista y avanzado en la línea de los ordenamientos centroeuropeos, y, junto a una serie de insuficiencias y vacíos relacionados con la regulación de materias como el salario y la jornada, la exclusión de los agentes sociales en los procesos de autorización de las ETT, etc., incorpora elementos de inseguridad jurídica y confusión en aspectos relacionados con la negociación colectiva.

La deficiente regulación en materia retributiva puede generar en la práctica formas de discriminación, al permitir que trabajadores cedidos, que realicen un trabajo de idéntico valor que el realizado por sus compañeros de la empresa usuaria, perciban un menor salario.

Carece de toda justificación el que la norma legal no prevea mecanismos de protección real para los trabajadores cedidos o «en misión», cuyas condiciones de trabajo podrán ser inferiores a las que tienen los trabajadores de la empresa usuaria, a pesar de estar en el mismo ámbito laboral realizando idéntico trabajo.

Estamos, pues, ante un colectivo de trabajadores severamente desprotegido, sometido a un reforzado poder de dirección empresarial y, *de facto*, a un doble también poder disciplinario.

Su capacidad de reclamación ante la empresa usuaria queda insuficientemente contemplada en la Ley 14/1994, que desde una perspectiva economicista, reflejada en su propia exposición de motivos, olvida al trabajador como sujeto de derechos laborales.

3. En el contexto actual, y con una regulación tan deficitaria desde la perspectiva jurídica y sindical, las Empresas de Trabajo Temporal son objetivamente un factor precarizador y desregulador del mercado de trabajo, cuyos efectos sobre la estabilidad en el empleo y sobre la propia actividad sindical pueden ser muy negativos, si no conseguimos articular mecanismos de solución en los procesos de negociación colectiva.

No podemos olvidar que la actividad de una Empresa de Trabajo Temporal es prestar o ceder trabajadores a otras empresas denominadas usuarias, para lo cual no necesitan contar con grandes medios materiales ni con estructuras organizadas. Esto genera que hayan aparecido Empresas de Trabajo Temporal sin ningún nivel de dotaciones o bienes y que sigan actuando bajo formas de economía sumergida, para no abonar así la garantía financiera que exige la norma legal. Según cálculos aproximados, hay más de 250 Empresas de Trabajo Temporal actuando en nuestro país y de ellas sólo unas 130 están autorizadas.

La situación del trabajador cedido o «en misión» es en general de una inseguridad jurídica y de un nivel de precariedad enormes. En primer término porque, como hemos señalado, está *de facto* sometido a dos poderes disciplinarios y de dirección, y esto bajo un marco normativo general que, tras la reforma laboral, refuerza extraordinariamente las facultades de dirección y organización del empresario.

En segundo término porque la ley reguladora de las ETT no establece para estos trabajadores —que debían estar especialmente protegidos— unos mínimos niveles aceptables en cuanto a garantías y derechos individuales y colectivos.

Por último, esta enorme carga precarizadora que incorporan las ETT se produce desde un marco empresarial extraordinariamente individualizado y fragmentado, con poca o nula presencia sindical y donde los derechos individuales y colectivos de los trabajadores sufren grandes condicionamientos para su ejercicio real y efectivo.

III. NEGOCIACION COLECTIVA EN EL AMBITO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

1. Las grandes ETT (Ecco, Adia, Manpower, Justo a Tiempo, Laborman, etc.) están configurando órganos de representación y unidades de negociación propias, que les permiten «pactar» unos convenios o acuerdos de empresa a la baja con unas condiciones laborales y salariales deprimidas, evitando así abonar a los trabajadores cedidos los salarios fijados en el convenio de aplicación a la empresa usuaria y establecer a su vez una disponibilidad exorbitante sobre las condiciones de trabajo; a título de ejemplo, en varios de los convenios señalados, el salario mensual, incluida prorrata de pagas para las categorías de azafata, especialista, oficiales de 3.^a, auxiliar sanitario o administrativo, operador de revelado, etc., se fija en 65.000 pesetas.

De otra parte, se garantizan el gobierno y administración de la conflictividad que puede generarse en la propia ETT, al establecer «comisiones paritarias» con funciones de mediación y arbitraje, cerrando así un círculo donde la capacidad dispositiva y el poder empresarial sobre la mano de obra son prácticamente absolutos.

Existen también un buen número de ETT sin convenio propio, que, vulnerando la Ley 14/94, están abonando los salarios a sus trabajadores, no a través de la aplicación del correspondiente convenio de la empresa usuaria, sino utilizando convenios sectoriales con niveles salariales muy bajos.

2. En este contexto, parece imprescindible desde la perspectiva sindical, conectada a la defensa de los derechos de los trabajadores, dar respuestas a los graves problemas que se están generando.

La negociación colectiva, tanto de sector como de empresa, debe ser un instrumento en orden al control de la actuación de las ETT y a la garantía de los derechos de los trabajadores cedidos. En este sentido, se deben recoger cláusulas en los diferentes convenios donde se refuercen los procedimientos de participación y control de los representantes sindicales y unitarios de las empresas usuarias en relación con la utilización por éstas de ETT.

Asimismo, se deben negociar limitaciones al uso de los contratos de puesta a disposición y formas de participación de los representantes en los procesos de selección de la ETT, que garanticen la igualdad de trato de los trabajadores cedidos respecto de los propios trabajadores de la usuaria.

Por último, se deben impedir todas las formas ilegales de utilización de los servicios de una ETT: situaciones de huelga en la usuaria, de amortización de contratos en el año anterior, contratación de aprendices, falta de autorización administrativa, trabajos peligrosos, etc.

3. En fecha reciente se ha firmado un convenio estatal de ETT, en cuya negociación hemos participado los sindicatos más representativos de ámbito estatal.

Era éste un objetivo estratégico para CC.OO., habida cuenta la situación descrita y las serias dificultades para penetrar sindicalmente en el espacio de las ETT.

La consecución de este convenio estatal tiene en el plano sindical una importancia incuestionable, si partimos de la existencia en nuestro mercado de trabajo de más de 250 ETT, en su mayor parte al margen de los cauces sindicales y de negociación colectiva o, en su caso, con convenios a la baja que globalmente conforman objetivamente un espacio de hiperprecarización, en un mercado caracterizado por dosis excesivas y altamente disfuncionales de temporalidad y precarización.

Sin pretender ahora analizar los contenidos del convenio estatal y teniendo en cuenta algunos problemas tanto de carácter formal como de contenido, que pueden generar dificultades para su puesta real en funcionamiento, es preciso concluir con una valoración de carácter general positiva respecto del mencionado convenio.

Así, la reducción del período de prueba, las cláusulas de estabilidad del convenio, la regulación de los derechos sindicales y de los correspondientes a los trabajadores cedidos, los procedimientos para los descuelgues, las competencias atribuidas a la comisión paritaria y las garantías respecto del sistema de clasificación profesional; configuran un núcleo de materias bien desarrolladas en este primer convenio estatal de ETT.

A su vez, hay una serie de aspectos, incluido el salarial, y especialmente los supuestos de extinción anticipada y suspensión de la relación laboral, que, si bien mejoran la negociación colectiva existente en este ámbito, no han quedado bien regulados y desarrollados.

En todo caso, este primer convenio estatal de ETT, con sus luces y sombras, es un paso importante y un incuestionable avance del sindicalismo de clase, en un ámbito donde las dificultades objetivas para el ejercicio de derechos colectivos son evidentes. El mismo va a permitir, de una parte, homogeneizar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores dependientes de las ETT, garantizándoles una red mínima de derechos y una cobertura normativa suficiente, y de otra, abre un camino para la acción sindical y colectiva en este nuevo marco laboral.

La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT, está desarrollando aún más los problemas de temporalidad y precarización en nuestro mercado de trabajo y generando mayores niveles de desprotección y discriminación en las relaciones laborales.

Su deficiente regulación afecta al ejercicio de derechos tan importantes como el de huelga y el de negociación colectiva.

Las dificultades reales, para que los trabajadores sometidos a la cesión puedan ejercer los derechos de huelga de representación y participación y de negociación colectiva, son evidentes.

La temporalidad, la movilidad, la dispersión y falta de comunicación entre los trabajadores cedidos o «en misión», la ausencia de órganos realmente representativos y la escasa presencia sindical en este ámbito, así como la ausencia de mecanismos normativos de protección y tutela, completan un marco que hace muy difícil el ejercicio de los derechos colectivos.

4. El art. 13 de la meritada norma señala:

«En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones Sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabaja-

dores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales organizaciones».

Este precepto, que pretende, con aparente buen criterio, evitar problemas en la negociación de los convenios, derivados de la ausencia de representación unitaria en las ETT, como consecuencia de su puesta en marcha genera, a su vez, toda una serie de dificultades por las diversas interpretaciones que permite su tenor literal, si lo ponemos en relación con otros preceptos de la Ley 14/1994 y en concreto con el art. 11.1.a).

En este sentido, parece que el legislador optó por la negociación colectiva de empresa, promocionando esta unidad negocial también en el ámbito de las ETT.

La regulación de las ETT —sin modificaciones previas— las convierte objetivamente en un factor precarizador del mercado de trabajo y en un instrumento de presión sobre los trabajadores fijos y las organizaciones sindicales.

Estos graves efectos podrían haberse reducido con una regulación que hubiera exigido unas condiciones laborales y retributivas iguales para el trabajador cedido, en relación con el de la empresa usuaria que realiza idéntico trabajo; es decir, que hubiera respetado el principio de igualdad salarial para trabajos de igual valor.

En este marco, las empresas usuarias sólo hubieran utilizado los servicios de las ETT en casos excepcionales y éstas no podrían desempeñar un papel disfuncional y precarizador en nuestro mercado de trabajo.

5. Por último, el procedimiento utilizado por un buen número de ETT ha consistido en crear órganos de representación unitaria y negociar de forma inmediata un convenio de empresa, con el objetivo fundamental de evitar pagar a sus trabajadores de acuerdo con las tablas salariales establecidas en el convenio o convenios aplicables a las empresas usuarias con las que formalice los contratos de puesta a disposición.

Estas prácticas empresariales, absolutamente rechazables por la formas y procedimientos utilizados, entran en contradicción con las exigencias de tutela y protección que nuestro modelo constitucional y el propio ordenamiento laboral dispensa al trabajador.

«La carrera» por firmar convenios de empresa a la baja, para ser así más competitivas en el mercado, ha ocasionado graves perjuicios a los trabajadores ya contratados y ha generado una negociación colectiva muy pobre en este ámbito de las ETT.

La consecución de un convenio Estatal de ETT ha permitido modificar en buena parte esa tendencia negocial caracterizada por la pobreza de contenidos, la precarización de las condiciones de trabajo y los deprimidos niveles salariales.

Desde la perspectiva sindical, consideramos que en general la negociación colectiva debe dar una respuesta adecuada, en los diferentes sectores, al nuevo fenómeno de las ETT.

En este sentido, planteamos que en nuestras plataformas de negociación se recojan los siguientes aspectos:

- Cláusulas donde se refuercen los procedimientos de participación y control de los representantes sindicales y unitarios de las empresas usuarias en relación con la utilización por éstas de ETT.
- Recoger cláusulas donde, al menos con carácter trimestral, se informe acerca de las previsiones de utilización de ETT.
- Obligación de consulta previa a los representantes en los procesos de selección de ETT.
- Puesta a disposición de los representantes de los trabajadores, de toda la documentación, incluidos los contratos que se produzcan en relación con la utilización de los servicios de una ETT.
- Exigencia de igualdad de trato para los trabajadores de la ETT mientras estén cedidos.
- Negociar limitaciones al uso de las ETT, así como de los contratos de puesta a disposición y formas de participación de los representantes en los procesos de selección de la ETT, que garanticen la igualdad de trato de los trabajadores cedidos respecto de los propios trabajadores de la usuaria.

- Definir un número máximo de trabajadores que pueden prestar sus servicios en la empresa, contratados a través de ETT, así como los puestos y trabajos a desempeñar.
- Se deben impedir todas las formas ilegales de utilización de los servicios de una ETT: situaciones de huelga en la usuaria, de amortización de contratos en el año anterior, contratación de aprendices, falta de autorización administrativa, trabajos peligrosos, etc.

En definitiva, tendrá que ser a través de la acción sindical, y especialmente la negociación colectiva, como se consiga reducir el impacto precarizador que las ETT están generando sobre nuestro sistema de relaciones laborales, desde la deficiente cobertura de una normativa errática y poco garantista.

APENDICES

**INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN 1994**

SUMARIO

I. INTRODUCCION.—II. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1994:
1. Consideraciones generales. 2. Número de convenios. 3. Ambito territorial. 4. Ambito funcional: 4.1. Sectores productivos. 4.2. Actividades económicas. 4.3. Ramas de Actividad. 5. Estructura de la negociación colectiva.—
III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1994:
1. Incremento salarial pactado. 2. Jornada pactada. 3. Cláusulas sobre productividad. 4. Cláusulas sobre reducción de absentismo. 5. Cláusulas sindicales. 6. Composición de las mesas de negociación. 7. Cláusulas especiales.

PRESENTACION

El Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, bajo la presidencia de Fernando Valdés Dal-Ré, en la reunión celebrada el 18 de diciembre de 1995 aprobó el Informe «La Negociación Colectiva en el año 1994», elaborado por Jesús Barroso Barrero, Secretario de la Comisión.

I. INTRODUCCION

Por séptimo año consecutivo se elabora el Informe anual sobre la Negociación Colectiva, utilizándose fundamentalmente los datos estadísticos facilitados por la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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, 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.

Debe tenerse en cuenta, a la hora de valorar los análisis y comentarios vertidos en este Informe, el hecho de que los datos correspondientes al año 1994 son todavía provisionales,

mientras que los datos correspondientes a las series históricas de los años anteriores son datos definitivos.

El Informe sobre 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 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 su distribución por sectores productivos, actividades económicas y ramas de actividad, 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 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 productividad, reducción del absentismo y regulación de derechos sindicales, estudiándose, 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 las cláusulas especiales, denominación bajo la que se estudian cláusulas sobre empleo, horas extraordinarias, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical y otros temas objeto de negociación.

II. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1994

1. Consideraciones generales

Durante el año 1994 se produjo la modificación del Estatuto de los Trabajadores, Ley 11/1994, que ha introducido importantes reformas en la regulación de la negociación colectiva.

La negociación colectiva en 1994 se realizó sin que los empresarios y los sindicatos pactasen un acuerdo interconfederal en el que estableciesen las condiciones generales a seguir en la negociación de los convenios, situación que se reproduce desde la firma del Acuerdo Económico y Social para 1985-86.

Las posiciones iniciales para hacer frente a la negociación colectiva de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional, estaban fuertemente distanciadas.

Los sindicatos mayoritarios UGT y CC.OO. continuaron con su estrategia de unidad de acción y en su «Documento sindical unitario para la Negociación Colectiva en 1994», de 25 de marzo, establecieron como pautas a seguir en la negociación las siguientes: en materia de empleo y contratación, proponían reforzar el control de los contratos y establecer en los convenios mecanismos de conversión de los trabajadores temporales en trabajadores fijos, reducción de jornada y supresión de las horas extraordinarias, y que las jubilaciones anticipadas se tradujesen en contratación de trabajadores desempleados; en materia salarial, se contemplaba la definición de estructuras salariales por sectores, el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores, el establecimiento de salarios mínimos sectoriales y la inclusión en los convenios de cláusulas de garantía salarial.

Por su parte, CEOE y CEPYME recomendaron las siguientes actuaciones: firma de convenios colectivos de duración preferentemente anual, exclusión total de cláusulas de salvaguarda, incrementos salariales inferiores al 2,5 por ciento —cero en las empresas en crisis— para poder mantener el empleo y la no reducción de jornada y el mantenimiento de las jornadas anuales en términos de trabajo efectivo. Recomendaron, asimismo, profundizar en la reforma laboral aplicando en la mayor medida posible el nuevo marco legal de la negociación colectiva, incorporando a los convenios, hasta donde fuera factible, normas que hagan más flexibles las relaciones laborales.

Finalmente, el Gobierno, por su parte, propuso no establecer, en ningún caso, incrementos salariales por encima del 2,5 por ciento en 1994, a fin de conseguir el objetivo de inflación previsto de un 3,5 por ciento; para ello, estableció un creci-

miento cero de las retribuciones del sector público. Otras medidas establecidas por el Gobierno fueron el mantenimiento sin actualización de los tramos de la tarifa del IRPF y la elevación de los tipos de cotización a la Seguridad Social —por desempleo— a cargo del trabajador del 1,1 al 1,7 por ciento.

2. Número de convenios

El número de convenios negociados con efectos económicos referidos al año 1994, registrados hasta el 31 de mayo de 1995, fue de 4.199, afectando a 876.595 empresas y 6.900.989 trabajadores.

Aunque estos datos no son definitivos, puesto que todavía se están registrando convenios que iniciaron sus efectos económicos en 1994 y pueden estar sometidos a variaciones futuras, podemos considerarlos representativos de los resultados obtenidos en 1994; 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 1994 suponen, con respecto a años anteriores, una reducción de los tres parámetros considerados, según se advierte en el Cuadro n.º 1.

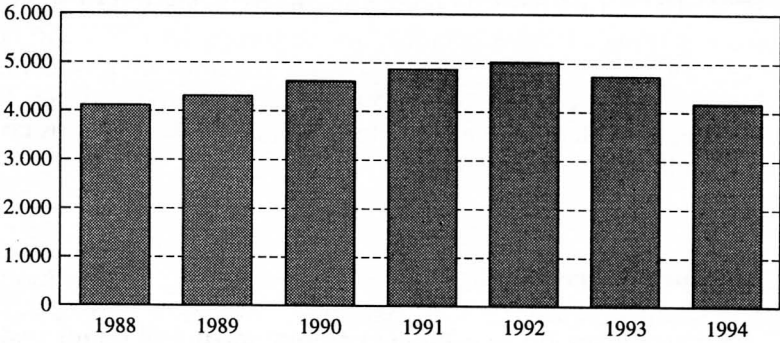
Cuadro n.º 1
Convenios, empresas y trabajadores afectados
(Período 1988-1994)

	<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.....	4.199	876.595	6.900.989

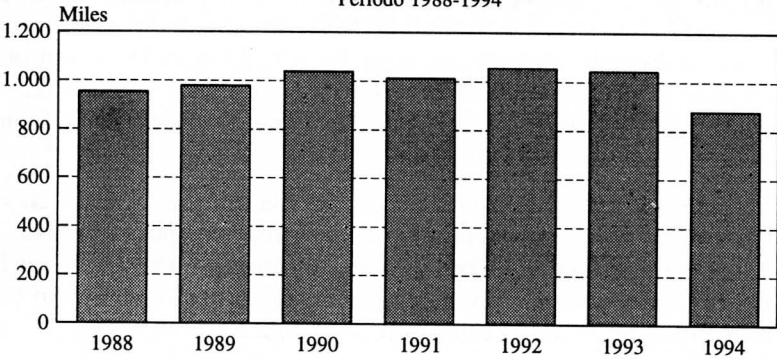
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Nota: Los datos de 1994 son provisionales.

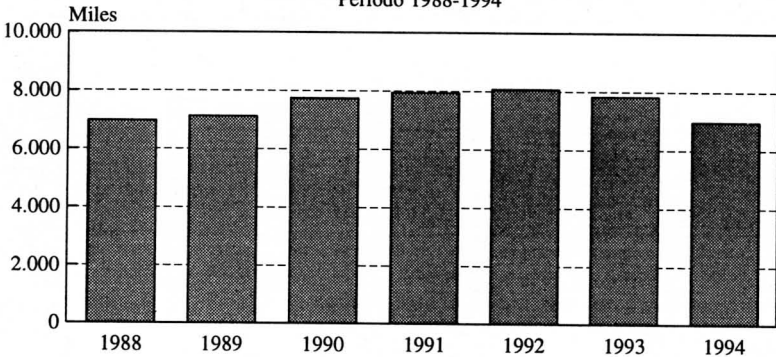
CONVENIOS
Periodo 1988-1994



EMPRESAS AFECTADAS
Periodo 1988-1994



TRABAJADORES AFECTADOS
Periodo 1988-1994



No obstante, los datos históricos anteriores ponen de manifiesto que durante el período analizado se produce una tendencia al alza del número de convenios negociados y de las empresas y trabajadores afectados, que se rompe en 1993, año en el que las tres variables disminuyen. La disminución producida en 1994 puede deberse al importante retraso producido en la negociación colectiva y al carácter provisional de los datos correspondientes a dicho año.

3. Ambito territorial

En este apartado se estudia el ámbito territorial de los convenios, por Comunidades Autónomas y Provincias, siendo necesario tener 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 2 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 2
Convenios, empresas y trabajadores afectados

CC.AA. y Provincias	Total Convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
TOTAL NACIONAL	4.199	876.595	6.900.989
ANDALUCÍA	568	109.708	812.761
Almería	49	4.079	58.924
Cádiz	95	5.561	98.520
Córdoba	53	7.299	45.889
Granada	57	1.917	26.798
Huelva	44	5.739	48.710
Jaén	40	42.365	131.384
Málaga	87	19.994	163.950
Sevilla	120	22.728	206.535
Intracomunidad	23	26	32.051
ARAGÓN	173	24.058	166.574
Huesca	27	2.157	16.755
Teruel	20	2.705	18.225
Zaragoza	121	19.115	131.053
Intracomunidad	5	81	541
ASTURIAS	119	22.532	141.097
Asturias	119	22.532	141.097
BALEARES	82	20.916	135.428
Baleares	82	20.916	135.428
CANARIAS	161	24.097	193.223
Las Palmas	78	13.845	100.184
S. C. Tenerife	77	10.189	91.882
Intracomunidad	6	63	1.157
CANTABRIA	96	6.280	47.403
Cantabria	96	6.280	47.403
CASTILLA-LA MANCHA	159	44.728	172.233
Albacete	31	3.649	37.203
Ciudad Real	36	6.063	34.216
Cuenca	22	3.903	18.930
Guadalajara	40	1.384	9.803
Toledo	28	29.727	72.046
Intracomunidad	2	2	35

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

CC.AA. y Provincias	Total Convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
CASTILLA Y LEÓN.....	380	44.002	208.378
Avila.....	17	1.398	12.322
Burgos.....	71	10.936	43.309
León.....	45	9.428	31.741
Palencia.....	39	2.188	13.820
Salamanca.....	39	6.194	23.663
Segovia.....	38	3.116	10.102
Soria.....	16	1.374	8.967
Valladolid.....	72	6.586	49.547
Zamora.....	38	2.777	14.289
Intracomunidad.....	5	5	618
CATALUÑA.....	452	128.170	812.276
Barcelona.....	281	64.764	499.385
Gerona.....	40	12.344	62.375
Lérida.....	35	8.906	31.586
Tarragona.....	62	6.980	50.615
Intracomunidad.....	34	35.176	168.315
C. VALENCIANA.....	353	72.240	601.281
Alicante.....	115	25.542	122.255
Castellón.....	52	7.066	44.627
Valencia.....	174	38.327	290.264
Intracomunidad.....	12	1.305	144.135
EXTREMADURA.....	70	54.494	150.109
Badajoz.....	32	37.367	78.065
Cáceres.....	36	17.125	68.316
Intracomunidad.....	2	2	3.728
GALICIA.....	291	48.340	243.232
La Coruña.....	92	15.533	96.139
Lugo.....	39	7.256	24.496
Orense.....	41	2.860	18.227
Pontevedra.....	112	22.521	100.723
Intracomunidad.....	7	170	3.647
MADRID.....	327	67.410	495.359
Madrid.....	327	67.410	495.359

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

CC.AA. y Provincias	Total Convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
MURCIA	93	12.214	95.308
Murcia.....	93	12.214	95.308
NAVARRA	67	9.021	74.146
Navarra	67	9.021	74.146
PAÍS VASCO	340	33.306	280.505
Alava.....	88	4.381	30.289
Guipúzcoa.....	74	15.004	99.253
Vizcaya	169	13.912	146.406
Intracomunidad.....	9	9	4.557
RIOJA (LA).....	47	7.130	29.082
Rioja (La)	47	7.130	29.082
CEUTA Y MELILLA.....	29	1.318	9.309
INTERCOMUNIDADES.....	392	146.631	2.233.285

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *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 (Intercomunidades), 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 (Intercomunidades), los valores que obtenemos en términos porcentuales sobre el total nacional figuran en el Cuadro n.º 3.

Cuadro n.º 3
**Convenios, empresas y trabajadores afectados
 por ámbitos geográficos**
 (Porcentajes)

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Andalucía	13,52	12,51	11,77
Aragón	4,12	2,74	2,41
Asturias	2,83	2,57	2,04
Baleares.....	1,95	2,38	1,96
Canarias	3,83	2,74	2,79
Cantabria.....	2,28	0,71	0,68
Castilla-La Mancha.....	3,78	5,10	2,49
Castilla y León.....	9,04	5,01	3,01
Cataluña	10,76	14,62	11,77
C. Valenciana.....	8,40	8,24	8,71
Extremadura.....	1,66	6,21	2,17
Galicia.....	6,93	5,51	3,52
Madrid.....	7,78	7,68	7,17
Murcia.....	2,21	1,39	1,38
Navarra.....	1,59	1,02	1,07
País Vasco.....	8,09	3,79	4,06
La Rioja	1,11	0,81	0,42
Ceuta - Melilla	0,69	0,15	0,13
Intercomunidades.....	9,33	16,72	32,36
TOTAL NACIONAL..	100,00	100,00	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia.*

Los datos del cuadro anterior ponen de manifiesto el importante grado de incidencia que han tenido en la negociación colectiva de 1994 los convenios de ámbito superior a las propias Comunidades (Convenios Intercomunidades); los valores relativos del número de estos convenios y de las empresas y trabajadores afectados han sido, respectivamente, del 9,33%, 16,72% y 32,36%.

Si únicamente tomamos en consideración la participación de cada Comunidad Autónoma en la negociación colectiva del año 1994, excluyendo los Convenios Intercomunidades, 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 4.

Cuadro n.º 4
Convenios, empresas y trabajadores afectados
por Comunidades Autónomas
(Porcentajes)

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Andalucía	14,91	15,02	17,41
Aragón	4,54	3,29	3,58
Asturias	3,12	3,08	3,02
Baleares.....	2,15	2,86	2,90
Canarias	4,22	3,30	4,13
Cantabria.....	2,52	0,86	1,01
Castilla-La Mancha.....	4,17	6,12	3,68
Castilla y León.....	9,98	6,02	4,46
Cataluña	11,87	17,55	17,40
C. Valenciana.....	9,27	9,89	12,88
Extremadura.....	1,83	7,46	3,21
Galicia.....	7,64	6,62	5,21
Madrid.....	8,58	9,23	10,61
Murcia.....	2,44	1,67	2,04
Navarra.....	1,75	1,23	1,58
País Vasco.....	8,93	4,56	6,01
La Rioja	1,23	0,97	0,62
Ceuta - Melilla	0,76	0,18	0,19
TOTAL NACIONAL..	100,00	100,00	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia.*

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

En cuanto al número de empresas afectadas por la negociación colectiva en 1994, los primeros lugares corresponden a las Comunidades Autónomas de Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid.

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

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 5
Convenios, empresas y trabajadores afectados
por Comunidades Autónomas
 (Porcentajes)

	<i>Número medio de</i>	
	<i>Empresas por Convenio</i>	<i>Trabajadores por Convenio</i>
Andalucía	193,1	1.430,9
Aragón	139,0	962,8
Asturias.....	189,3	1.185,7
Baleares	255,0	1.651,6
Canarias	149,6	1.200,1
Cantabria	65,4	493,7
Castilla-La Mancha	281,3	1.083,2
Castilla y León	115,7	548,3
Cataluña.....	283,5	1.797,0
C. Valenciana	204,6	1.703,3
Extremadura	778,4	2.144,4
Galicia	166,1	835,8
C. Valenciana	204,6	1.703,3
Extremadura	778,4	2.144,4
Galicia	166,1	835,8
Madrid	206,1	1.514,8
Murcia	131,3	1.024,8
Navarra	134,6	1.106,6
País Vasco	97,9	825,0
La Rioja.....	151,7	618,7
Ceuta y Melilla.....	45,4	321,0
TOTAL NACIONAL	208,7	1.643,4

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *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 Cataluña, Cas-

tilla-La Mancha, Baleares, Madrid y Comunidad Valenciana y Madrid. Por el contrario, los convenios que afectan a un número menor de empresas en 1994 son los pactados en Ceuta y Melilla, Cantabria y País Vasco, manteniéndose prácticamente dentro de este apartado las mismas posiciones que en 1993.

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, Comunidad Valenciana y Baleares. Por el contrario, el menor número de trabajadores afectados corresponde a Cantabria, Castilla y León, La Rioja y País Vasco, y en último lugar a Ceuta y Melilla.

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 Agropecuario de Badajoz la sitúa en primer lugar, tanto si se atiende al número de empresas incluidas como el de trabajadores afectados.

4. Ambito funcional de los convenios colectivos

4.1. Sectores productivos

Los datos disponibles (Cuadro n.º 6) permiten conocer el número de convenios colectivos negociados con efectos económicos referidos al año 1994, registrados hasta el mes de mayo de 1995, y el número de empresas y de trabajadores afectados por dichos convenios, distribuidos por sectores de actividad económica.

Cuadro n.º 6
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	4.199	876.595	6.900.989
Agrario	84	147.325	627.124
Industria.....	1.738	192.415	2.377.454
Construcción.....	73	64.539	837.297
Servicios	2.304	472.316	3.059.114

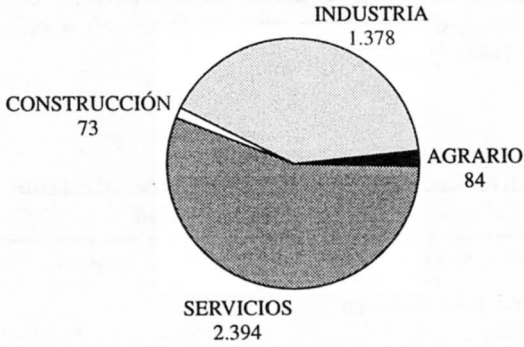
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

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:

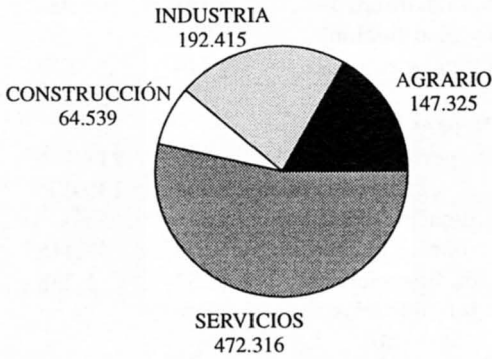
- a) El número de convenios negociados en los sectores Agrario y Construcción es pequeño y afecta a un número de trabajadores relativamente similar. No sucede lo mismo en cuanto al número de empresas afectadas, que en el sector Agrario es notablemente superior al del sector Construcción.
- b) Los sectores Industria y Servicios aportan el mayor número de convenios, si bien es cierto que el número de convenios del sector Servicios sigue aumentando con respecto a los del sector Industria, 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 sigue siendo, aproximadamente, un 15% superior al de trabajadores afectados por los Convenios del sector Industria.

CONVENIOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

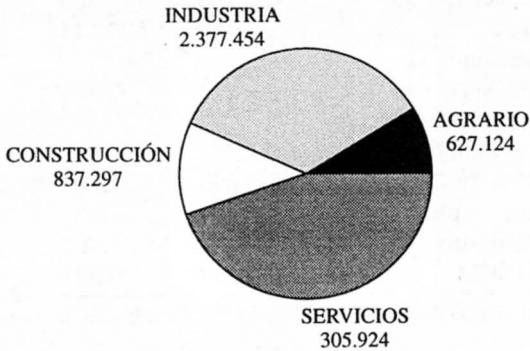
N.º DE CONVENIOS



N.º DE EMPRESAS AFECTADAS



N.º DE TRABAJADORES AFECTADOS



4.2. *Distribución por actividades económicas*

Descendiendo al nivel de las quince secciones de actividad económica descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, el resultado de la negociación colectiva durante el año 1994 fue el siguiente:

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

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
0. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	78	147.251	625.862
1. Pesca	6	74	1.262
2. Industrias extractivas	66	458	41.330
3. Industria manufacturera	1.558	191.383	2.283.499
4. Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua.	114	574	52.625
5. Construcción	73	64.539	837.297
6. Comercio. Reparac. vehíc. motor y artíc. personales.....	547	211.786	960.457
7. Hostelería	121	139.434	479.741
8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones.....	398	32.416	301.261
9. Intermediación financiera.....	53	1.238	315.971
10. Actividades inmobiliarias y de alquiler. Servicios empresariales	170	21.904	261.309
11. Admón. Pública. Def. y S.S. Organ. extraterritoriales	703	209	103.204
12. Educación.....	52	23.614	238.675
13. Actividades sanitarias y veterinarias. Serv. sociales....	121	2.345	68.977
14. Otras activ. sociales y serv. prest. a la comunidad. Serv. personales.....	632	31.502	298.435
15. Hogares que emplean personal doméstico	7	7.868	28.084
TOTAL NACIONAL	4.199	876.595	6.900.989

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *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 1994, 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 8
Convenios, empresas y trabajadores afectados
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. prest. a la comunidad. Serv. 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 Seguridad Social. *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 y Agricultura, por cuanto que juntas, prácticamente, duplican el número promedio de trabajadores por convenio de las demás actividades, 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 sitúan en cabeza las secciones de actividad de Agricultura, Hostelería y Construcción, si bien en este caso se sitúa en primer lugar, con notoria diferencia, la actividad de Agricultura, como sucedía en años anteriores.

4.3. *Distribución por ramas de actividad*

Finalmente, dentro del análisis del ámbito funcional de la estructura de la negociación colectiva del año 1994, es interesante conocer cuál ha sido el resultado de la negociación colectiva en las 44 ramas de actividad que, a efectos estadísticos, agrupa la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, 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 han hecho referencia con anterioridad, resultados que se reflejan en el cuadro n.º 9.

Cuadro n.º 9
**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	78	147.251	625.862
Pesca y acuicultura	6	74	1.262
Extracc. y aglomer. de carbón	25	118	29.899
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	6	6	859
Extracción de minerales no energéticos	35	334	10.572
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	447	23.046	236.932
Industria textil y de confección ...	31	16.800	359.070
Industria del cuero y del calzado	21	10.403	57.969
Industria de la madera y del corcho. Cestería	114	28.507	187.591
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	107	12.711	167.369
Coquerías. Refinerías. Tratam. de combustibles nucleares	8	8	7.662
Industria química	115	3.819	221.323
Fabricación productos caucho y materias plásticas	65	339	26.333
Fabricación de productos minerales no metálicos	159	10.606	146.123
Metalurgia	22	24	18.631
Fabr. de productos metálicos excepto maquinaria	208	84.212	705.091
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	41	41	13.380
Fabr. máquinas oficina, mat. informático y electrónico	25	25	15.032
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	60	62	22.366
Fabr. de instrumentos médicos de precisión y similares	13	481	3.084
Fabr. automóviles y remolques....	69	69	66.793
Fabricación de otro material de transporte.....	37	75	25.109

Cuadro n.º 9 (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	16	155	3.641
Producción y distribución			
de electricidad, gas y agua.....	114	574	52.625
Construcción	73	64.539	837.297
Venta y repar. de vehículos.			
Venta de combustible	57	19.812	44.984
Comercio al por mayor.			
Intermediarios del comercio	214	15.899	140.576
Comercio al por menor.			
Reparaciones domésticas	276	176.075	774.897
Hostelería.....	121	139.434	479.741
Transp. terrestres y por tuber.....	206	28.881	157.743
Transp. marítimo y fluvial	42	43	4.368
Transporte aéreo y espacial	18	18	26.112
Activ. anexas a transportes.			
Comunicaciones.....	132	3.474	113.038
Inst. financieras y seguros	53	1.238	315.971
Inmobiliarias. Alquiler de bienes			
muebles	10	57	1.274
Actividades informáticas.			
Investigación y desarrollo.....	—	—	—
Otras actividades empresariales...	160	21.847	263.035
Admón. Pública. Defensa,			
Seguridad Social. Organizac.			
extraterritoriales	203	209	103.204
Educación	52	23.614	238.675
Activ. sanitarias, veterinarias			
y servicios sociales	121	2.345	68.977
Activ. saneamiento público	372	4.130	182.889
Actividades asociativas			
recreativas y culturales	220	11.602	81.430
Actividades diversas de servicios			
personales	40	15.770	34.116
Hogares que emplean personal			
doméstico	7	7.868	28.084

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

4. 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 1994, los resultados de la negociación a uno y otro nivel fueron los recogidos en el Cuadro n.º 10.

Cuadro n.º 10
Estructura de la negociación colectiva

<i>Tipo de Convenio</i>	<i>Número</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL	4.199	876.595	6.900.989
De empresa	970	2.970	855.561
De ámbito superior al de empresa	1.229	1.229	6.045.428

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

De los datos citados se desprende las siguientes conclusiones:

- a) Los convenios de empresa son el 70,73% del total de los negociados y vinculan al 0,33% del total de las empresas afectadas por la negociación colectiva y al 12,39% del total de los trabajadores.
- b) Los convenios de ámbito superior al de empresa representan al 29,27% del total, pero vinculan al 99,67% del conjunto de empresas sujetas a convenio colectivo y al 87,61% de los trabajadores.

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

A) *Número de convenios negociados*

Cuadro n.º 11

Número de convenios negociados

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Convenios de empresa.....	2.826	3.016	3.254	3.474	3.627	3.374	2.970
Convenios de ámbito superior.....	1.270	1.286	1.341	1.374	1.383	1.375	1.229
TOTAL.....	4.096	4.302	4.595	4.848	5.010	4.749	4.199

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Nota: Los datos de 1994 son provisionales.

Número de convenios negociados (%)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Convenios de empresa.....	68,99	70,11	70,82	71,66	72,40	71,04	70,73
Convenios de ámbito superior.....	31,01	29,89	29,18	28,44	27,60	29,95	29,27

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia*.

B) *Número de empresas afectadas*

Cuadro n.º 12

Número de empresas afectadas

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Convenios de empresa	2.826	3.016	3.254	3.474	3.627	3.374	2.970
Convenios de ámbito superior	955.505	979.635	1.034.652	1.002.693	1.051.457	1.044.819	873.625
TOTAL.....	958.331	982.651	1.037.906	1.006.167	1.055.084	1.048.193	876.595

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Nota: Los datos de 1994 son provisionales.

Número de empresas afectadas (%)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Convenios de empresa.....	0,29	0,31	0,31	0,35	0,34	0,32	0,33
Convenios de ámbito superior.....	99,71	99,69	99,69	99,65	99,66	99,68	99,67

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia*.

C) *Número de trabajadores afectados*

Cuadro n.º 13

Número de trabajadores afectados

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Convenios de empresa	1.070.424	1.061.926	1.132.581	1.151.003	1.190.685	1.045.668	855.561
Convenios de ámbito superior	5.794.314	5.931.825	6.491.286	6.670.847	6.731.250	6.691.470	6.045.428
TOTAL.....	6.864.738	6.993.751	7.623.867	7.821.850	7.921.935	7.737.138	6.900.989

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Nota: Los datos de 1994 son provisionales.

Número de trabajadores afectados (%)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Convenios de empresa.....	15,59	15,18	14,86	14,72	15,03	13,51	12,39
Convenios de ámbito superior	84,41	84,82	85,14	85,18	84,97	86,48	87,61

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *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 una disminución de los mismos en términos porcentuales, así como de las empresas vinculadas y de los trabajadores afectados
- b) En consecuencia, se produce un ligero aumento en términos porcentuales de los Convenios de ámbito superior a los de empresa, así como de las empresas vinculadas y de los trabajadores afectados.

No obstante, es muy importante tener en cuenta que los datos correspondientes a 1994 no son definitivos, por lo que previsiblemente cuando lo sean se produzca la continuidad en la tendencia paulatina, 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 14.

Cuadro n.º 14
Estructura de la negociación colectiva

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL	4.199	876.595	6.900.989
CONVENIOS DE EMPRESA	2.970	2.970	855.561
Provincial.....	2.574	2.574	426.652
Intracomunidades.....	80	80	61.455
Intercomunidades.....	316	316	367.454
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO.....	1.229	873.625	6.045.428
Grupo de empresas	46	128	23.533
Provincial.....	33	78	7.433
Intracomunidades.....	3	10	1.190
Intercomunidades.....	10	40	14.910
Sector local-comarcal	24	1.288	14.429
Sector provincial.....	1.071	689.185	3.860.406
Sector interprovincial.....	32	38.319	489.802
Intracomunidades.....	22	36.749	296.139
Intercomunidades.....	10	1.570	193.663
Sector Nacional.....	56	144.705	1.657.258

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *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 25,48% 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 78,61% de las empresas y al 55,93% de los trabajadores que están sujetos a convenio colectivo.

El Cuadro n.º 15 recoge la evolución, en términos porcentuales durante los últimos seis años, de los convenios sectoriales de ámbito provincial, con respecto al total de la negociación colectiva.

Cuadro n.º 15
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	51,78
1993.....	25,22	76,39	57,94
1994.....	25,48	78,61	55,93

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia.*

Nota: Los datos de 1994 son provisionales.

Los datos anteriores ponen de manifiesto el ligero aumento que se produce en 1994, en términos porcentuales, de los convenios sectoriales de ámbito provincial y del número de empresas afectadas, disminuyendo ligeramente el número de trabajadores afectados.

El Cuadro n.º 16 recoge la evolución en términos porcentuales, durante los últimos seis años, de los convenios sectoriales de ámbito nacional, con respecto al total de la negociación colectiva.

Cuadro n.º 16
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.....	1,33	16,50	24,01

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia.*

Nota: Los datos de 1994 son provisionales.

Los datos anteriores ponen de manifiesto un ligero aumento en 1994, en términos porcentuales, de los convenios sectoriales de ámbito nacional, así como del número de empresas y de trabajadores afectados por las mismas.

III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1994: AUMENTO SALARIAL PACTADO, JORNADA DE TRABAJO Y CLAUSULAS ESPECIALES

1. Incremento salarial pactado

A) *Datos generales*

El incremento salarial pactado en los convenios negociados con efectos económicos referidos al año 1994, registrados hasta el mes de mayo de 1995, con la aplicación de las revisiones previstas en los convenios cuya vigencia es de dos o más años, fue del 3,67%.

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 consigna-

das en los convenios, completados con la información que figura 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 17 se indica la evolución de los incrementos salariales pactados, tras la aplicación de las cláusulas de revisión, en los últimos siete años, y la evolución del índice de precios al consumo en el citado período, con la inclusión de las previsiones del Gobierno para cada año.

Cuadro n.º 17
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.....	3,67	4,3	3,5

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Economía y Hacienda.

Como se puede apreciar, en el período considerado los incrementos salariales pactados han sido superiores a la inflación alcanzada. Esto ha sucedido 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. No obstante, en 1994 el aumento salarial se ha situado 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 1994, el aumento salarial por tramos ha sido el siguiente:

Cuadro n.º 18
Aumento salarial por tramos

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajad. afectados</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
TOTAL	4.199	876.595	6.900.989	3,67
Inferior al 2,00	489	21.428	364.107	0,46
Del 2,00 al 2,99.....	336	52.699	515.148	2,62
Del 3,00 al 3,49.....	557	306.326	2.616.586	3,16
Igual al 3,05	374	87.579	490.248	3,50
Del 3,51 al 4,00.....	507	89.991	832.769	3,85
Del 4,01 al 5,00.....	1.186	158.624	1.230.967	4,48
Del 5,01 al 6,00.....	469	94.039	500.874	5,40
Superior al 6,00.....	281	65.909	350.290	6,89

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

B) Incremento salarial pactado según el ámbito funcional

Si se agrupan los convenios negociados en 1994, 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 19, en relación con el incremento salarial pactado según el ámbito de cada convenio:

Cuadro n.º 19
Aumento salarial por ámbitos funcionales

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajad. afectados</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
TOTAL	4.199	876.595	6.900.989	3,67
Convenios empresa ...	2.970	2.970	855.561	3,58
Grupos empresa	46	128	23.533	1,98
Sector loc.-comarc. .	24	1.288	14.429	3,76
Sector provincial	1.071	689.185	3.860.406	3,82
Sector interprovincial	32	38.319	489.802	4,93
Sector Nacional.....	56	144.705	1.657.258	3,03

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Estos datos ponen de manifiesto que los incrementos salariales pactados en los convenios provinciales (3,82%) superan el aumento salarial medio a nivel nacional (3,67%), y que los incrementos salariales pactados en los convenios sectoriales de ámbito nacional (3,03%) están por debajo de esta media, siendo inferior la subida salarial media a la 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 20.

Cuadro n.º 20
Convenios de empresa

	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Aum. salarial %</i>
TOTAL NACIONAL.....	2.970	855.561	3,58
Empresa privada.....	2.470	561.739	3,84
Empresa pública.....	256	173.409	3,95
Admón del Estado y S.S.	28	26.193	0,30
Admón Autonom. y Local ..	216	94.220	2,30

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Según lo expuesto, son los convenios de la Administración Central del Estado y de la Seguridad Social los que han experimentado el menor incremento salarial en 1994, muy 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 pactado según el ámbito geográfico*

El incremento salarial pactado, por Comunidades Autónomas, excluyendo los convenios intercomunitarios 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 21
Aumento salarial pactado por Comunidades Autónomas

<i>Comunidades</i>	<i>Aumento salarial</i>	<i>Diferencia s/media nal.</i>
Navarra.....	4,59	+0,92
Valencia	4,45	+0,78
La Rioja.....	4,34	+0,67
País Vasco.....	4,33	+0,66
Baleares.....	4,32	+0,65
Ceuta - Melilla	4,25	+0,58
Extremadura.....	4,22	+0,55
Castilla y León.....	4,01	+0,34
Cantabria.....	3,95	+0,28
Andalucía.....	3,87	+0,20
Galicia.....	3,78	+0,11
Cataluña.....	3,77	+0,10
Castilla-La Mancha.....	3,77	+0,10
Murcia.....	3,63	-0,04
Aragón.....	3,43	-0,24
Canarias.....	3,42	-0,25
Asturias.....	3,30	-0,37
Madrid.....	3,26	-0,41
MEDIA NACIONAL.....	3,67	—

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia.*

Aun cuando se considere que estos datos tienen una relevancia relativa, es significativo observar que las Comunidades Autónomas de Castilla-La Mancha y Andalucía vienen figurando en los últimos años entre los tres primeros lugares en cuanto al incremento salarial pactado en la negociación colectiva, y que, por el contrario, las Comunidades de Cataluña, País Vasco, Murcia y Canarias lo vienen haciendo entre los seis últimos lugares.

Llevando a cabo un mayor desglose territorial y descendiendo a nivel provincial, los resultados fueron los que figuran en el Cuadro n.º 22.

Cuadro n.º 22
Aumento salarial pactado por provincias

<i>CC.AA. y Provincias</i>	<i>Aumento (en %)</i>	<i>Aumento salarial (en %)</i>
ANDALUCÍA		
Almería.....	3,60	-0,07
Cádiz.....	3,97	-0,30
Córdoba.....	3,59	-0,08
Granada.....	3,10	-0,65
Huelva.....	3,50	-0,82
Jaén.....	4,94	+1,27
Málaga.....	3,64	-0,03
Sevilla.....	3,42	-0,25
ARAGÓN		
Huesca.....	3,49	-0,18
Teruel.....	3,36	-0,31
Zaragoza.....	3,44	-0,23
ASTURIAS		
Asturias.....	3,30	-0,37
BALEARES		
Baleares.....	4,32	+0,65
CANARIAS		
Las Palmas.....	3,57	-0,10
S. C. Tenerife.....	3,22	-0,45
CANTABRIA		
Cantabria.....	3,95	+0,28
CASTILLA-LA MANCHA		
Albacete.....	3,36	-0,31
Ciudad Real.....	3,27	-0,40
Cuenca.....	3,40	-0,27
Guadalajara.....	4,65	+0,98
Toledo.....	4,20	+0,53
CASTILLA Y LEÓN		
Avila.....	4,02	+0,35
Burgos.....	4,28	+0,61
León.....	4,22	+0,55
Palencia.....	3,32	-0,35
Salamanca.....	3,92	+0,25
Segovia.....	3,73	+0,06
Soria.....	4,59	+0,92
Valladolid.....	3,80	+0,13
Zamora.....	3,99	+0,32

Cuadro n.º 22 (continuación)
Aumento salarial pactado por provincias

<i>CC.AA. y Provincias</i>	<i>Aumento (en %)</i>	<i>Aumento salarial (en %)</i>
CATALUÑA		
Barcelona.....	3,45	-0,22
Gerona.....	3,67	0,00
Lérida.....	4,08	+0,41
Tarragona.....	2,75	-0,92
COMUNIDAD VALENCIANA		
Alicante.....	5,74	+2,07
Castellón.....	4,54	+0,87
Valencia.....	3,74	+0,07
EXTREMADURA		
Badajoz.....	3,50	-0,17
Cáceres.....	5,26	+1,59
GALICIA		
La Coruña.....	3,96	+0,29
Lugo.....	3,70	+0,03
Orense.....	3,60	-0,07
Pontevedra.....	3,59	-0,08
MADRID		
Madrid.....	3,26	-0,11
MURCIA		
Murcia.....	3,63	-0,04
NAVARRA		
Navarra.....	4,59	+0,92
PAÍS VASCO		
Alava.....	4,02	+0,35
Guipúzcoa.....	4,38	+0,71
Vizcaya.....	4,37	+0,70
LA RIOJA		
La Rioja.....	4,34	+0,67
CEUTA Y MELILLA		
Ceuta y Melilla.....	4,25	+0,58

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia.*

D) Incremento salarial pactado según el ámbito sectorial

Por sectores productivos, el incremento salarial pactado en los convenios colectivos negociados con efectos económicos referidos al año 1994, registrados hasta el 31 de mayo de 1995, fue el siguiente:

Agrario	4,68
Industria.....	3,63
Construcción	3,43
Servicios.....	3,56

De lo que se desprende que el incremento salarial en el sector Agrario se sitúa por encima de la media (3,67), como ya ocurría en años anteriores.

En el Cuadro n.º 23 figuran los incrementos salariales producidos en la negociación colectiva de 1994, atendiendo a las secciones de actividad económica establecidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Cuadro n.º 23
Aumento salarial pactado por secciones de actividad

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
MEDIA NACIONAL.....	3,67
0. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,69
1. Pesca	1,91
2. Industrias extractivas	4,21
3. Industria manufacturera	3,61
4. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua.....	4,14
5. Construcción	3,43
6. Comercio. Reparación de vehículos de motor y de artículos personales	3,84
7. Hostelería	4,39
8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,52
9. Intermediación financiera	3,45
10. Actividades inmobiliarias y de alquiler. Servicios empresariales.....	2,12
11. Admón. Pública. Defensa y Seguridad Social. Organismos extraterritoriales	2,08

Cuadro n.º 23 (continuación)
Aumento salarial pactado por secciones de actividad

<i>Secciones de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
12. Educación.....	2,86
13. Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales.....	2,82
14. Otras activid. sociales y serv. prestados a la comunidad. Serv. personales.....	3,98
15. Hogares que emplean personal doméstico	3,51

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Si se desciende aún más en el desglose de las actividades se puede llegar a la clasificación por las 44 ramas de actividad económica. Los resultados que se obtienen figuran en el Cuadro n.º 24.

Cuadro n.º 24
Aumento salarial pactado por ramas de actividad

<i>Ramas de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
MEDIA NACIONAL.....	3,67
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,69
Pesca y acuicultura	1,91
Extracc. y aglomerado de carbón.....	4,07
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio.....	3,79
Extracción de minerales no energéticos	4,63
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	3,82
Industria textil y de confección	3,04
Industria del cuero y del calzado	3,87
Industria de la madera y del corcho. Cestería.....	4,17
Industria de papel. Artes gráficas. Edición.....	3,17
Coquerías. Refinerías. Tratam. de combustibles nucleares	3,57
Industria química	3,83
Fabricación productos caucho y materias plásticas ..	4,13
Fabricación de productos minerales no metálicos	3,67
Metalurgia.....	2,13
Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria.....	3,62

Cuadro n.º 24 (continuación)
Aumento salarial pactado por ramas de actividad

<i>Ramas de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	4,10
Fabricación máquinas oficina, mat. informático y electrónico.....	3,65
Fabricación de maquinaria y material eléctrico.....	3,51
Fabricación de instrumentos médicos de precisión y similares	4,68
Fabricación automóviles y remolques	4,03
Fabricación de otro material de transporte	4,55
Fabricación de muebles. Otras ind. manufact. Reciclaje.....	4,04
Producción y distribución de electricidad, gas y agua.....	4,14
Construcción	3,43
Venta y repar. de vehículos. Venta de combustible .	3,56
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio.....	4,45
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas...	3,74
Hostelería	4,39
Transporte terrestre y por tuber.	3,62
Transporte marítimo y fluvial	4,25
Transporte aéreo y espacial	4,24
Actividades anexas a transportes. Comunicaciones..	3,19
Inst. financieras y seguros.....	3,45
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	4,48
Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	—
Otras actividades empresariales.....	2,11
Admón. Pública. Def. Seg. Soc. Org. extraterritoriales	2,08
Educación.....	2,86
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales.....	2,82
Actividades saneamiento público	4,07
Actividades asociativas recreativas y culturales.....	4,33
Actividades diversas de servicios personales	2,69
Hogares que emplean personal doméstico	3,51

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *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 (3,67), cabe señalar que son en total 23 los subsectores que se encuentran en esta situación, destacando sobre todo «*Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura*», «*Extracción de minerales no energéticos*» y «*Comercio al por mayor*».
- b) En cuanto a las 21 ramas de actividad que han experimentado un crecimiento más bajo que la media, el menor crecimiento se ha producido en la de «*Pesca y Agricultura*», «*Otras actividades empresariales*», «*Administraciones Pública*» y «*Metalurgia*».

2. Jornada pactada

A) Datos generales

La jornada media anual pactada en los convenios de 1994, registrados hasta el 31 de mayo de 1995, ascendió a 1.762,96 horas, 0,84 horas menos que la pactada en los convenios de 1993, aunque hay que tener en cuenta la provisionalidad de los datos correspondientes a 1994. Contemplando vacaciones anuales de 30 días naturales y 6 días laborales a la semana, la jornada media anual supuso 38 horas y 86 minutos a la semana.

En el Cuadro n.º 25 figura la evolución de la jornada anual media pactada en la negociación colectiva durante el período 1988-1994.

Cuadro n.º 25
Evolución de la jornada pactada

<i>Años</i>	<i>Jornada anual (n.º de horas)</i>	<i>Variac. interanual (n.º de horas)</i>
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.....	1.762,96	-0,84

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *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 1994, registrados hasta el 31 de mayo de 1995, se observa en el Cuadro n.º 26.

Cuadro n.º 26
Tramos de disminución de jornada
 (horas/año)

<i>Total</i>	<i>Sin disminuc.</i>	<i>De 1 a 23</i>	<i>De 24 a 46</i>	<i>De 47 a 69</i>	<i>De 70 a 92</i>	<i>De 93 a 115</i>	<i>Más de 116</i>
4.199	3.734	360	61	13	12	10	4
6.900.989	5.875.980	975.183	35.290	8.220	1.677	3.335	345

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

En el cuadro anterior se observa cómo el 88,92% de los convenios, que afectan al 85,14% 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 2,38% del total y afectan a el 0,70% de los trabajadores.

Finalmente, el Cuadro n.º 27 recoge la distribución de los convenios y las empresas afectadas según los tramos de la jornada pactada:

Cuadro n.º 27
Tramos de 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	4.199	618	530	1.463	431	1.157
Empresas afectadas.....	876.595	33.973	14.554	448.417	112.408	267.243

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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 1994, en horas/año, fue la siguiente:

Cuadro n.º 28
Jornada media pactada según ámbito funcional

	<i>Jornada media</i>	<i>Disminución media (horas/año)</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
Convenios Empresa	1.726.05	1,61	855.561
Convenios ámbito super.	1.768.19	1,42	6.045.428

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *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 tiene 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 ramas figura en el Cuadro n.º 29.

Cuadro n.º 29
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	6.900.989	710.843	618.787	3.538.113	929.558	1.103.688	1.762,96
Agrario	627.124	87.030	1.671	344.163	83.024	111.236	1.736,51
No Agrario	6.273.865	623.813	617.116	3.193.950	846.534	992.452	1.765,61
Industria	2.377.454	103.878	180.405	1.478.560	438.480	176.131	1.784,13
Construcción	837.297	79	—	835.538	93	1.587	1.776,89
Servicios	3.059.114	519.856	436.711	879.852	407.961	814.734	1.748,13

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

El dato más relevante que se obtiene del cuadro anterior es que la jornada media pactada en el sector Agrario es notablemente inferior a la de los demás, seguida de la del sector Servicios. La jornada media más larga es la pactada en el sector Industria, seguida de la del sector Construcción.

La jornada media pactada correspondiente a las 44 ramas de actividad previstas en la Clasificación Nacional de Actividades figura en el Cuadro n.º 30.

Cuadro n.º 30
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.....	625.862	87.030	1.671	344.111	82.024	111.026	1.736,34
Pesca y acuicultura.....	1.262	—	—	52	1.000	210	1.819,84
Extracc. y aglomer. de carbón	29.899	11.093	98	101	18.156	451	1.731,16
Extracción de petróleo, gas, uranio y torio	859	244	615	—	—	—	1.720,05
Extracción de minerales no energéticos	10.572	1.527	871	3.725	164	4.285	1.769,14
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	236.932	1.937	11.242	131.050	23.994	68.709	1.798,54
Ind. textil y de confección	359.070	550	2.047	53.697	301.751	1.025	1.804,39
Ind. del cuero y del calzado	57.969	—	—	1.790	37.801	18.378	1.818,24
Industria de la madera y del corcho. Cestería.....	187.591	18	145	112.583	20.939	53.906	1.805,73
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	167.369	12.294	4.281	150.753	25	16	1.776,65
Coquerías. Refinerías. Tratam. de combustibles nucleares	7.662	399	7.263	—	—	—	1.715,62
Industria química	221.323	225	11.857	199.964	8.100	1.177	1.778,33

Cuadro n.º 30 (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 caucho y materias plásticas	26.333	—	5.204	18.945	1.763	421	1.778,81
Fabricación de productos minerales no metálicos	146.123	181	3.766	119.015	4.573	18.588	1.792,43
Metalurgia	18.631	—	16.825	1.507	299	—	1.736,93
Fabr. de productos metálicos excepto maquinaria	705.091	768	51.131	636.913	10.920	5.359	1.782,26
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	13.380	312	8.874	4.152	42	—	1.753,47
Fabr. máquinas oficina, mat. informático y electrónico	15.032	9.369	2.142	3.521	—	—	1.720,37
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	22.306	1.671	10.118	9.754	26	797	1.751,80
Fabr. de instrumentos médicos de precisión y similares	3.084	—	—	1.101	1.295	688	1.805,95
Fabr. automóviles y remolques	66.793	10.105	31.268	19.620	5.538	262	1.747,95
Fabricación de otro material de transporte	25.109	20.297	1.437	2.442	418	515	1.715,05

Cuadro n.º 30 (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	3.641	—	136	1.403	2.035	67	1 797,88
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	52.625	32.888	11.085	6.524	641	1.487	1.696,36
Construcción	837.297	79	—	835.538	93	1.587	1.776,89
Venta y repar. de vehículos. Venta de combustible	44.984	—	8.138	17.361	15.794	3.691	1.786,87
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio	140.576	11.785	2.991	30.178	71.705	23.917	1.787,49
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	774.897	27.165	21.226	347.709	131.223	247.574	1.800,54
Hostelería	479.741	123	446	151.969	52.599	274.877	1.815,12
Transp. terrestres y por tuber.	157.743	8.645	9 670	37.428	23.862	78.138	1.800,28
Transp. marítimo y fluvial	4.368	103	899	1.534	398	1.434	1.774,71
Transporte aéreo y espacial	26.112	949	20.576	1.517	72	2.998	1.718,35
Actv. anexas a transportes. Comunicaciones	113.038	11.977	77.682	9.090	1.606	12.683	1.731,65
Inst. financieras y seguros	315.971	84.672	226.073	5.222	—	—	1.723,45
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	1.274	20	—	917	—	337	1.788,04

Cuadro n.º 30 (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	263.035	4.348	3.240	136.026	78.814	40.607
Admón. Pública. Defensa. Seg. Soc.	—	—	—	—	—	—
Org. extraterritoriales.....	103.204	73.608	28.465	347	269	515
Educación.....	238.675	236.452	950	53	950	270
Activ. sanitarias, veterinarias y servicios sociales.....	68.977	11.818	8.595	29.440	6.192	12.932
Activ. saneamiento público.....	182.889	24.486	18.619	74.039	2.889	62.856
Actividades asociativas recreativas y culturales	81.430	23.030	2.874	25.090	21.442	8.994
Actividades diversas de servicios personales.....	34.116	675	6.267	10.343	146	16.685
Hogares que emplean personal doméstico	28.084	—	—	1.862	—	26.222

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *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 1.762,96 horas/año de media nacional— en las ramas de «*Hogares que emplean personal doméstico*», «*Pesca y Acuicultura*», «*Industria del Cuero y del Calzado*» y «*Hostelería*».

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 productividad

En el año 1994, el número de convenios en los que se incorporaron cláusulas sobre incremento de productividad fue de 1.097, habiendo afectado a 1.909.324 trabajadores, lo que representa un 27,67% 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 1993, en que este tipo de cláusulas aparecían en 1.231 convenios y afectaban a un total de 1.970.446 trabajadores, lo que suponía el 25,47% 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 962 convenios de empresas y en 135 convenios de ámbito superior, afectando a 465.538 y a 1.443.786 trabajadores, respectivamente.

4. Cláusulas sobre reducción del absentismo

Los datos correspondientes al año 1994 relativos a las cláusulas sobre reducción de absentismo contenidas en los convenios colectivos indican que estas cláusulas aparecen incluidas

en 1.083 convenios, afectando a 1.568.195 trabajadores, lo que representa el 22,72% del total de trabajadores afectados por convenios colectivos en el mencionado período; lo que es coherente con el número de convenios que en 1993 contenían este tipo de cláusulas, 1.178 convenios, aunque fue mayor en dicho año el número de trabajadores afectados por estos convenios: 1.293.309 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 862 existentes en los primeros afectan a 275.559 trabajadores, las 221 existentes en los segundos afectan a 1.292.636 trabajadores.

5. Cláusulas sindicales

Las competencias de los representantes de los trabajadores han sido reguladas en 2.540 convenios de los 4.199 convenios negociados en 1994, que afectan a 4.482.756 trabajadores, lo que representa el 64,96% 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 1.885 convenios de empresa, que afectan a 737.279 trabajadores, mientras que se han incluido en 655 convenios de ámbito superior, que afectan a 3.745.477 trabajadores.

En cualquier caso, debe señalarse que el número de convenios negociados en 1994 que incluyen cláusulas sindicales es coherente con el que se produjo en 1993, 2.855 convenios, que afectaban a 4.361.818 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 1994 por el notorio predominio de la presencia en las mismas de los dos sindicatos más representativos, de ámbito nacional, a los que pertenecieron el 73,62% de los miembros de las mesas negociadoras (38,16% a UGT y 35,46% a CC.OO.).

Los demás sindicatos han participado con el 14,94% de los miembros de las mesas de negociación y, por otra parte, grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno tuvieron el 11,44% del total de los representantes.

Cuadro n.º 31
Composición de las mesas negociadoras
Número de representantes (%)

	<i>Total convenios</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>Convenios de otro ámbito</i>
U.G.T.	38,16	34,91	44,46
CC.OO.	35,46	32,81	40,59
Otros	14,94	15,95	12,96
Grupos trabaj.	11,44	16,32	1,99

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *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 incrementa la presencia de los sindicatos más representativos a nivel nacional, si bien la mayor participación del sindicato UGT en la negociación colectiva de esta clase de convenios, en términos porcentuales, con respecto al

Sindicato CC.OO., no tiene relevancia en términos absolutos, por cuanto que UGT, actuando con 3.728 representantes, ha intervenido en la negociación de 1.069 convenios del citado tipo, que afectaban a 5.943.204 trabajadores, en tanto que CC.OO., actuando con 3.404 representantes, ha participado en la negociación de 1.021 convenios del mismo tipo, que afectaban a 5.885.800 trabajadores, lo que permite a su vez considerar la participación en muchos casos simultánea de ambos sindicatos en la negociación de estos convenios, siendo así que el total de los trabajadores afectados por la negociación colectiva en 1994 ha sido de 6.900.989 trabajadores.

6. Cláusulas especiales

Las cláusulas especiales hacen referencia a empleo, horas extraordinarias, jubilación, complementos de prestaciones sociales, formación profesional, salud laboral, actividad sindical 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 32.

Cuadro n.º 32
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.....	4.199	100,0	6.901,0	100,0
Empleo.....	1.323	31,5	2.989,0	43,3
H. extraordinarias	1.426	34,0	2.893,2	41,9
Jubilación.....	1.562	37,2	2.430,6	35,2
Comp. prest. sociales..	2.656	63,3	3.599,9	52,2
Formación Prof.....	1.128	26,9	3.113,6	45,1
Salud laboral.....	2.685	63,9	3.427,9	49,7
Actividad sindical.....	2.540	60,5	4.482,8	65,0
Otros temas objeto de negociación.....	2.515	59,9	4.214,1	61,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuadro n.º 32 (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.....	2.970	100,0	855,6	100,0
Empleo.....	985	33,2	490,5	57,3
H. extraordinarias	1.030	34,7	389,3	45,5
Jubilación.....	1.042	35,1	400,6	46,8
Comp. prest. sociales..	1.944	65,5	592,7	69,3
Formación Prof.....	865	29,1	480,1	56,1
Salud laboral.....	2.098	70,6	695,7	81,3
Actividad sindical.....	1.885	63,5	737,3	86,2
Otros temas objeto de negociación.....	1.978	66,6	697,7	81,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuadro n.º 32 (continuación)
Convenios de otro ámbito

Cláusulas especiales	Convenios		Trabajadores	
	Valores absolutos	En %	Valores absolutos (en miles)	En %
TOTAL.....	1.229	100,0	6.045,4	100,0
Empleo.....	338	27,5	2.498,4	41,3
H. extraordinarias	396	32,2	2.503,9	41,4
Jubilación.....	520	42,3	2.030,0	33,6
Comp. prest. sociales..	712	57,9	3.007,1	49,7
Formación Prof.....	263	21,4	2.633,5	43,6
Salud laboral.....	587	47,8	2.732,5	45,2
Actividad sindical.....	655	53,3	3.745,5	62,0
Otros temas objeto de negociación.....	537	43,7	3.516,3	58,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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 63,94% de los convenios para un colectivo de trabajadores que supone el 49,67% 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 56,44 y en el 38,50% de los Convenios, a los que corresponde un 39,75 y un 33,57% 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 63,25% de los convenios, afectando al 52,16% 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 47,97% de los convenios y afecta al 33,21% 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*».

El tercer lugar, en orden de frecuencia, lo tuvieron las cláusulas en materia de *actividad sindical*, que se incluyeron en el 60,49% de los convenios y a las que les correspondió el mayor colectivo de trabajadores afectados por las cláusulas especiales investigadas, el 64,96%. La cláusula más frecuente de este grupo es la relativa al establecimiento de «*acumulación de horas sindicales en un mismo representante*», incluida en el 35,43% de los convenios, con un colectivo de trabajadores del 46,65%; 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 sobre *jubilación* se pactaron en el 37,19% de los convenios, afectando a un 35,22% de trabajadores. La cláusula más convenida fue la de «*establecimiento de estímulos a la jubilación voluntaria*», incluida en el 31,43% de los convenios y afectando al 29,10% de los trabajadores; le sigue la de «*jubilación obligatoria*», incluida en el 5,76% de los convenios y afectando al 6,12% de los trabajadores.

Las *horas extraordinarias* han sido objeto de cláusulas en el 33,96% de los convenios, afectando a un colectivo de trabajadores del 41,92%; en este grupo, la que con mayor frecuencia se pactó fue la relativa a la «*eliminación de horas extraordinarias*», incluida en el 7,47% de los convenios, afectando al 10,68% de los trabajadores.

Respecto a las *cláusulas sobre el empleo*, es significativo que, siendo este tema de gran importancia en la negociación colectiva, sólo se incluye en el 31,50% de los convenios, si bien el colectivo de trabajadores afectados asciende al 43,31%. La cláusula más frecuente dentro de este grupo es la que hace referencia a la «*movilidad funcional*», que se pactó en el

10,81% de los convenios, afectando al 12,13% de los trabajadores. Otras cláusulas de este tipo, por orden decreciente de frecuencia, son «*definición y funciones de grupos profesionales*», «*movilidad geográfica*», «*mantenimiento del empleo*», «*creación de empleo por jubilación*», «*conversión del trabajo temporal en fijo*» y «*creación neta de empleo*».

Las cláusulas de *formación profesional* se incluyeron en el 26,86% de los convenios y afectaron al 45,12% de los trabajadores; las cláusulas de este tipo más convenidas, por orden decreciente de frecuencia, fueron las de «*plan de formación*», «*ayuda de estudios*» y «*permisos retribuidos para la formación*», que se pactaron, respectivamente, en el 11,47, 10,47 y 8,88% de los convenios, afectando, respectivamente, al 11,94, 4,22 y 9,68% 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 26,12 y 25,79%, respectivamente, si bien la primera afectaba al 27,67% de los mismos. Otras cláusulas contenidas en este grupo, por orden decreciente de frecuencia, son «*existencia salario mínimo convenio*», «*no discriminación y promoción de la igualdad de sexo*», «*participación de los trabajadores en la organización del trabajo*» y «*servicio de comedor*».

**MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISION
CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 1994**

SUMARIO

I. PRESENTACION.—II. COMPOSICION DE LA COMISION.—III. REUNIONES DEL PLENO.—IV. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS: 1. Enumeración: 1.1. Dictámenes sobre extensiones. 1.2. Otros dictámenes. 1.3. Otros asuntos. 2. Contenido y funcionamiento de los dictámenes: 2.1. Extensión del convenio. 2.2. Otros dictámenes sobre: 2.2.1. Dictámenes sobre convenios aplicables. 2.2.2. Dictámenes sobre otras cuestiones: A) Sobre incoación de expedientes de extensión. B) Sobre temas diversos. 2.2.3. Consultas planteadas según su legitimación: A) Con legitimación. B) Sin legitimación. 3. Forma de acuerdos. 4. Características de las extensiones de convenios: 4.1. Solicitudes. 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. Estudios sobre la estructura de la negociación colectiva. 5.3. Gestiones realizadas en orden a la derogación de ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo. 5.4. Acuerdo con Tesorería General de la Seguridad Social para la obtención de documentos TC-2. 5.5. Informe sobre la negociación colectiva en 1993. 5.6. Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.—V. CUESTIONES PENDIENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 1994.—VI. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISION.—VI. ANEXO: 1. Expedientes de Extensión de Convenios, en el período 1986-1994, agrupados por Actividades Económicas. 2. Provincias afectadas por los Expedientes de Extensión de Convenios, período 1986-1994.

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 1994, la cual ha sido aprobada en la reunión ordinaria del Pleno de la Comisión celebrada el día 6 de abril de 1995.

II. COMPOSICION DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

La composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era, a 31 de diciembre de 1991, la siguiente:

PRESIDENTE: D. Fernando Valdés Dal-Ré

Representantes de la Administración:

VICEPRESIDENTE: D.^a Soledad Córdova Garrido

Suplente: D. José Luis Junquera Lozano

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 Nélide Jiménez Molina
Titular:	D. Ignacio Matía 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. José L. Moreno-Manzanaro y Rodríguez de Tembleque
	D. Fernando de Palacios Caro
	D. Pablo Gómez Albo
	D. Fabián Márquez Sánchez
	D. Rafael Ruiz Ortega
Suplentes:	D. Conrado López Gómez
	D. José Luis Pastor Rodríguez Ponga
	D. Fernando Moreno Piñero
	D. Adolfo García Ibán
	D. Andrés Sánchez Apellaniz

CEPYME

Titular:	D. Roberto Suárez García
Suplente:	D. Tomás Castillo Puerta
SECRETARIO:	D. Jesús Barroso Barrero

III. REUNIONES DEL PLENO

A lo largo del año 1994, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos continuó ejercitando sus funciones en desarrollo de sus competencias legales. Se celebraron seis reuniones del Pleno de la Comisión, 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:

24 de febrero	(Acta n.º 51)
14 de abril	(Acta n.º 52)
16 de junio	(Acta n.º 53)
22 de septiembre	(Acta n.º 54)
10 de noviembre.....	(Acta n.º 55)
14 y 19 de diciembre	(Acta n.º 56)

A nivel de Subcomisión delegada del Pleno, se mantuvo una reunión el 23 de marzo para organizar la celebración de las Jornadas anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva; en ella se concretaron las propuestas de fecha, ponencias y ponentes, y participación de las organizaciones representadas en la Comisión. Las VII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva se celebraron el día 9 de junio de 1994.

Asimismo, los días 4 y 27 de octubre se reunió la Subcomisión delegada del Pleno encargada del estudio de la derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, en cumplimiento del acuerdo del Pleno alcanzado en la reunión celebrada el día 22 de septiembre.

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

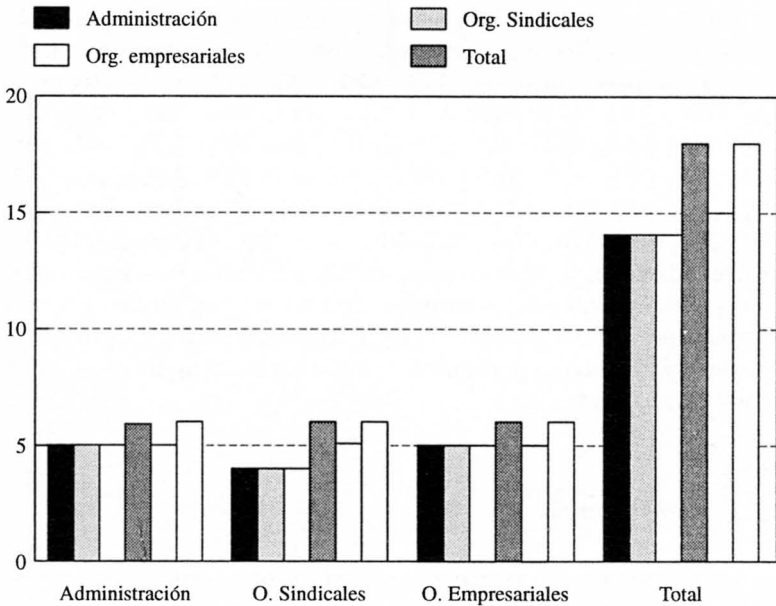
<i>Pleno</i>	<i>Admón.</i>	<i>Org. Sind.</i>	<i>Org. Empr.</i>	<i>Total</i>
24 de febrero.....	5	4	5	14
14 de abril.....	5	4	5	14
16 de junio.....	5	4	5	14
22 de septiembre.....	6	6	6	18
10 de noviembre	5	5	5	15
14 y 19 de diciembre ..	6	6	6	18

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 14 como mínimo y 18 como máximo.

Del cuadro anterior se deduce una asistencia media en 1994 mayor en la representación de la Administración y de las Organizaciones Empresariales y menor en la representación 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 la representación de la Administración y de las Organizaciones Empresariales y más baja en las Organizaciones Sindicales.

En conjunto, la asistencia media fue superior a la registrada en años anteriores.

ASISTENCIA MEDIA A LOS PLENOS



IV. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS

1. Enumeración

Entre los diferentes asuntos tratados en los Plenos celebrados en 1994 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 1994 doce expedientes sobre Extensiones de Convenios, correspondientes a los números: 262, 324, 352, 356, 357, 358, 360, 362, 365, 379, 394 y 410, emitiendo Dictamen en todos ellos. Todos estos expedientes se detallan en el Apartado IV.2.1. de esta Memoria.

1.2. *Otros Dictámenes*

La Comisión emitió en 1994 sesenta y seis Dictámenes distintos de los de Extensiones de Convenios, correspondientes a los expedientes números: 319, 320, 326, 327, 329, 330, 331, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 353, 354, 355, 359, 361, 363, 364, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 380, 381, 382, 383, 385, 386, 387, 388, 390, 391, 392, 393, 395, 396, 397, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 412 y 426. 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 1994 además otras cuestiones, destacando:

- La actualización del Mapa de la Negociación Colectiva.
- Los estudios sobre la Estructura de la Negociación Colectiva en los sectores Transporte y Alimentación.
- Problemas derivados de la obtención de copia de los documentos TC-2 de cotización a la Seguridad Social.
- Las gestiones realizadas en orden a la derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo.
- El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1993.
- La Memoria de Actividades de la Comisión en 1993.
- La publicación del libro sobre las VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva y celebración de las VII 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 1994, 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 doce expedientes de Extensión tratados por la Comisión durante 1994, fue el siguiente:

Expediente n.º 262

Extensión del Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación de la Provincia de Huelva a todo el sector del Comercio de esta provincia, no afectado por convenio.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

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 324

Extensión del Convenio Colectivo provincial para el Sector de Peluquerías de Señoras, de Navarra (años 1992-1993), al mismo Sector de la Provincia de Pontevedra.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 24 de febrero de 1994.

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 352

Extensión del Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos de Almería (año 1993), al mismo Sector de la Provincia de Sevilla.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 24 de febrero de 1994.

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 356

Extensión del Convenio Colectivo del consorcio de la Zona Franca de Cádiz, a la Zona Franca de Vigo.

Solicitante: 3 vocales del Comité de Empresa.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de abril de 1994.

Se acordó por mayoría archivar el expediente, por no existir concurrencia de causa que haga posible la Extensión.

Expediente n.º 357

Extensión del Convenio Colectivo del Sector Industrias de Manipulación y Exportación de Frutos Secos de la Provincia de Alicante (año 1993), al mismo sector de La Comunidad Autónoma de Baleares.

Sindicatos solicitantes: UGT y USO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 24 de febrero de 1994.

Se acordó por unanimidad que procedía informar favorablemente la Extensión, no afectando a aquellas empresas que tuviesen convenio propio.

Expediente n.º 358

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias al mismo Sector de actividad de la Comunidad Autónoma de Baleares.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la Extensión, excluyendo de la misma por motivos de homogeneidad económica el plus de antigüedad, y no debiendo afectar a aquellas empresas con convenio propio o comprendidas dentro del ámbito de aplicación de otro convenio.

Expediente n.º 360

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos al mismo sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Cantabria.

Sindicatos solicitantes: UGT y CC.OO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de abril de 1994.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la Extensión, no afectando a aquellas empresas que se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio.

Expediente n.º 362

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos para 1993/94 al mismo Sector de actividad de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de abril de 1994.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la Extensión, no afectando a aquellas empresas con convenio propio o que se hallen comprendidas dentro del ámbito de aplicación de otro convenio.

Expediente n.º 365

Extensión del Convenio Colectivo de las empresas Consejo Regulador de la Denominación de Origen Montilla-Moriles, Colegio Oficial de la Propiedad Inmobiliaria y Colegio de Abogados de Córdoba, al sector de Oficinas y Despachos de esa misma provincia.

Sindicato solicitante: CC.OO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Se acordó por mayoría que no procedía estimar la petición de extensión del convenio, por no encontrarse éste en vigor en las condiciones que requiere el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 1.º del Real Decreto 872/82, de 5 de marzo.

Expediente n.º 379

Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la provincia de Barcelona al mismo Sector de la provincia de La Coruña.

Sindicatos solicitantes: UGT, CC.OO. y CIG.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la Extensión, no afectando a aquellas empresas y trabajadores que tengan convenio propio y excluyendo de la misma por motivos de homogeneidad económica los complementos de antigüedad y/o gratuidad de la vivienda previstos en el convenio de Barcelona.

Expediente n.º 394

Extensión del Convenio Colectivo de Pastas Alimenticias de Cataluña (año 1993), a la totalidad de los trabajadores y empresas de las Industrias de Pastas Alimenticias de todo el Estado español.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Se acordó por unanimidad archivar el expediente de Extensión del Convenio, por haber retirado durante la sesión la solicitud de Extensión formulada el representante de UGT, sindicato solicitante de la misma.

Expediente n.º 410

Extensión del Convenio Colectivo para las Industrias dedicadas a la fabricación de chicles, caramelos, chocolate y golosinas en general, de la región de Murcia, al mismo sector de la Provincia de Albacete.

Sindicato solicitante: CC.OO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Se acordó por mayoría que procedía estimar la Extensión de dicho Convenio, no afectando a empresas con convenio propio.

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 1984-1994, 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
TOTAL.....	70	27	13	9	119

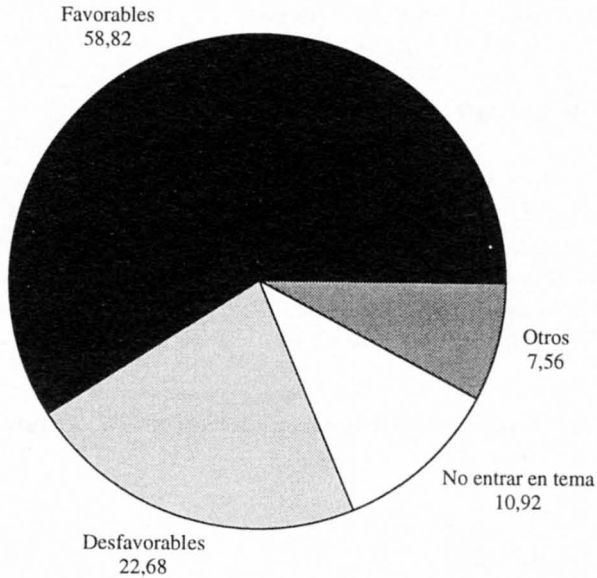
Nota: Para los datos de años anteriores se ha utilizado la Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 1993.

Por consiguiente, para el total de expedientes de Extensión tratados por la Comisión en el período 1984-1994, los tantos por ciento que representan cada tipo de pronunciamiento son:

Favorables.....	58,82%
Desfavorables	22,68%
No entrando en el tema.....	10,92%
Otros pronunciamientos.....	7,56%
TOTAL	100,00%

PRONUNCIAMIENTOS EXPEDIENTES EXTENSIÓN

Periodo 1984-1994



Se aprecia una preponderancia de los Dictámenes favorables, que alcanzan el 58,82% del total, advirtiéndose una tendencia año a año a acentuar tal predominio, lo cual pone de manifiesto unos planteamientos de extensión cada vez más ajustados a las circunstancias justificativas de tales procedimientos previstos en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

2.2. *Otros dictámenes*

Durante el año 1994 la Comisión dio contestación escrita a sesenta y seis consultas planteadas distintas de Extensiones de convenios, los Dictámenes emitidos fueron de dos tipos:

1. Los que dan respuesta a consultas sobre convenios colectivos aplicables.
2. Los que tratan sobre otras cuestiones.

2.2.1. Dictámenes sobre convenios aplicables

Las consultas de este tipo fueron:

Expediente n.º 319

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa «Hoteles Escuelas de Canarias, S. A.», que ha sido creada por la Consejería de Presidencia y turismo del Gobierno Autónomo de Canarias para dedicarse a la enseñanza de hostelería con prácticas reales en establecimientos abiertos al público, al tiempo que se dan clases de inglés, geografía o historia.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 24 de febrero de 1994.

Expediente n.º 320

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuyo objeto social es la explotación de líneas telefónicas (903).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 24 de febrero de 1994.

Expediente 326

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a las Asociaciones de Padres Alumnos que contratan personal propio para hacerse cargo del servicio de comedor del colegio, en algunos casos elaborando dicho personal la comida y en otros haciéndose cargo únicamente de la vigilancia y limpieza del comedor y contratando la comida con una empresa de *catering*.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 24 de febrero de 1994.

Expediente n.º 327

Consulta sobre la norma colectiva o reglamentaria aplicable a la empresa B. P. Solar España, S. A., que se dedica a la fabricación de módulos fotovoltaicos para la conversión de energía solar en eléctrica.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 24 de febrero de 1994.

Expediente n.º 329

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que se dedica al transporte, entrega y recogida de mercancías (documentación y correspondencia bancaria y Lotería Nacional).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 24 de febrero de 1994.

Expediente n.º 330

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Servicio de Compensación y Liquidación de Valores, S. A.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de abril de 1994.

Expediente n.º 331

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a un Vídeo-Club.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 24 de febrero de 1994.

Expediente n.º 338

Consulta sobre el Convenio Colectivo aplicable a un trabajador contratado por una comunidad de propietarios, de la provincia de Madrid, para realizar labores diversas de mantenimiento en las instalaciones de la finca de la Comunidad, relacionada principalmente con la construcción.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 24 de febrero de 1994.

Expediente n.º 339

Convenio Colectivo aplicable a vigilantes jurados contratados por una comunidad de propietarios, formada por las empresas de un polígono industrial, para la guarda de las citadas empresas.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de abril de 1994.

Expediente n.º 340

Convenio Colectivo aplicable a la empresa Grupo Febesa División Agrícola, S. A.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de abril de 1994.

Expediente n.º 341

Convenio Colectivo aplicable al Centro de Estudios Informáticos, S. A. (CEINSA), que tiene por objeto la consultoría y la prestación de servicios informáticos.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de abril de 1994.

Expediente n.º 342

Consulta planteada por la Asamblea Catalana de la Cruz Roja Española sobre la posible aplicación del Convenio Provincial de Barcelona para Transportes de Viajeros y de la Ordenanza de Transportes por Carretera, al personal administrativo, de oficio (mecánicos, etc.) y a los conductores y ayudantes de las ambulancias convencionales, tipo II y III, dependientes jerárquica y funcionalmente del Parque Móvil de la Asamblea Catalana de la Cruz Roja Española.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 343

Consulta sobre convenio o convenios colectivos aplicables a la Agrupación de Interés Económico en función de las actividades que va a realizar (servicios administrativos y conta-

bles, negociación y centralización de compras y servicios, servicios informáticos, servicios de apoyo a la dirección, comercialización, asesoría, así como el apoyo a las áreas de producción, siniestros y reaseguros), considerando que son las únicas y además de carácter auxiliar a las que ejercitan los socios de la Agrupación porque así lo exige la ley reguladora de dicha figura.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 344

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable a la Empresa Distribuciones Peñafiel, S. L.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de abril de 1994.

Expediente n.º 345

Consulta sobre si el Convenio de Comercio o alquiler de películas de Vídeo entra dentro del Convenio de papel y artes gráficas.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de abril de 1994.

Expediente n.º 346

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable a una Comunidad de Bienes que se dedica a cortar grandes piezas de azulejos siguiendo las indicaciones de las empresas fabricantes que les encargan dicho trabajo.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 348

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la recepción, recuento, manipulado y almacenaje de publicaciones de los clientes que precisan este servicio.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 349

Consulta sobre convenio colectivo aplicable al comercio de óptica en el que se excluye la venta de aparatos e instrumentos ópticos.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1995.

Expediente n.º 350

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a: Auditoría y Censura Jurada de Cuentas; Asesoramiento Laboral (contratación, nóminas y seguros sociales de empresas); Administración Colegiada de Fincas; Organización de Empresas (estudios de viabilidad, valoración de puestos, etc.); Asesoramiento Mercantil (constitución de sociedades, celebración de Juntas y Consejos en nuestra Sala, depósito y llevanza de Libros de Actas...) y elaboración de declaraciones de I.R.P.F.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 351

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de cría y engorde del atún.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 353

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de alquiler de casetas de feria, sillas y mesas, montaje, etc.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 354

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la Residencia perteneciente a la «Asociación Residencia de Telegrafistas Nuestra Señora del Pilar».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 355

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la comercialización de teléfonos portátiles, máquinas de fax e impresoras, así como la prestación de servicios de venta y postventa, relacionados con la venta, mantenimiento y comercialización de dichos productos.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 359

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una Sociedad Anónima, dedicada al servicio de transporte de mercancías ajenas por ferrocarril, en vagones de su propiedad.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 361

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Dispocal —Distribuidora de Petróleos del Occidente de Asturias, S. A.—, dedicada a la comercialización de Gasóleos con destino a consumidores finales y empresas que lo utilizan como un elemento más en su fase de producción. Concretamente, es un Almacén Fiscal (com. mayor de Petróleos), disponiendo de vehículos para realizar la distribución de sus productos.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 363

Consulta sobre el Convenio Colectivo aplicable al personal al servicio de una Asociación de Criadores de Ganado Vacuno.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 364

Consulta sobre el convenio colectivo aplicable a la empresa Siliconas de Castellón, S. L., que se dedica a la fabricación de Juntas Industriales de goma, que debido a la particularidad de la misma, confecciona a través de unos moldes que les facilitan los clientes, fabrica todo tipo de juntas industriales tanto para el comercio del mueble como para la industria azulejera, como para la industria de material Ortodónico, etc., que comercializa la venta de Juntas ya elaboradas de Silicona y material análogo sobre pedido.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 366

Consulta sobre convenio colectivo aplicable a la actividad de importación de prendas exclusivas de caballero, señora y niño.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 367

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es la de Fabricación de Cales (cales vivas y cales hidratadas).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 368

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la actividad de «Transportes de mercancías a nivel mundial por cualesquiera medios, incluyendo la distribución y la comercialización de los productos transportados y los servicios relacionados».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 369

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la actividad de aparcamiento de vehículos.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 370

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Hispasat, S. A.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 371

Consulta sobre el Convenio Colectivo aplicable a un trabajador que su trabajo es el diseño de Hardware y Software integrado (micro procesadores mampostilla y el Software que los controla). Las herramientas de trabajo habituales son: el ordenador (y sus periféricos, impresora, escáner, ratón, etc.), Software de diseño (Autocad, Microstatio, Orcard, Corel Draw, Picture Publisher, etc.) y emuladores (simuladores de ordenadores para la verificación de programas).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 372

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es un Gimnasio. Asimismo el Convenio Colectivo aplicable a los Auxiliares Administrativos que trabajan en el Gimnasio.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 373

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la división de energía sita en Berga, de la empresa Ferroatlántica, S. L.
Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 374

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa dedicada a la «Distribución de productos Neumáticos» (elementos electro-neumáticos), no fabricación ni reparación, solamente comercialización de elementos electroneumáticos para la industria.
Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 375

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la actividad profesional dedicada a implantes de cabello artificial, tratamiento de la dermatitis en cuero cabelludo, etc.
Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 376

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Alequinsa, Alquiler de Equipos Industriales, S. A., cuyo objeto social es: «La compra, venta, administración, arrendamiento, subarriendo y cesión, por cualquier título, de toda clase de bienes, tanto muebles como inmuebles. La prestación de los servicios de reparación, mantenimiento, revisión, sustitución y asistencia técnica de toda clase de bienes tanto muebles como inmuebles. Las actividades integrantes del objeto señalado, podrán ser desarrolladas, total o parcialmente, mediante la titularidad de las acciones o participaciones en sociedad con objeto idéntico o análogo».
Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 377

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la actividad de sala de muestras de ropa con exposición de colecciones, en la que los representantes van con los clientes y escogen los modelos tomando nota de los pedidos.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

Expediente n.º 378

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es la de Comercio al por mayor de venta de moqueta, cortinas (tela y gradalux), felpudos, tela y corcho para revestimiento de paredes y papel pintado, siendo ésta la actividad principal y como marginal también vende parquet.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 380

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable de la empresa Ebara Emica, S. A., por el que se solicita que la citada empresa sea encuadrada en el sector de la industria siderometalúrgica.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 381

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que tiene por objeto «Instituto de Gimnasia Pasiva con aparatos y Salón e Instituto de Belleza».

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 382

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una persona que se dedica a la limpieza de una Comunidad de Vecinos. Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 383

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa B.O.G. Sistemas Médicos, S. L., cuya actividad principal es la reparación y mantenimiento de aparatos de electromedicina. Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 385

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la actividad de «Juegos Deportivos de Interior». Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 386

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa European Air Transport, Oficina de Representación cuya actividad es la denominada de «Handling», es decir, la carga, descarga, manipulación de mercancía aérea aeroportuaria y actividades complementarias y auxiliares de la misma. Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 387

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Transportes Frigo Moreno, S. L., cuya actividad consiste en

la distribución de productos alimenticios, contando para ello con vehículos adaptados a dicho fin.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 388

Consulta sobre si el Convenio Colectivo Estatal de Peluquerías de Caballeros, Unisex y Belleza es aplicable a la Peluquerías de Señoras donde se prestan actividades de Belleza a cargo de Esteticista, disponiendo de cabina y accesorios de depilación y otros adecuados a tal efecto.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 390

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Fantasía Godie, S. L., cuya actividad es la del comercio al por mayor de caramelos envasados, figuras alegóricas que complementan a tartas y pasteles, complementos de pastelería como útiles de obrador.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 391

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una Optica que se dedicará a la venta de gafas y a regular la visión.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

Expediente n.º 392

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que se dedica principalmente a la realización de estudios, proyectos y servicios de asistencia técnica relacionados en

su mayor parte con el medio ambiente y el control de calidad de los alimentos.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 393

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una Compañía operadora cuyo objeto principal es establecer, proporcionar y explotar en España Servicios de Radiobúsqueda, por medio de una red de telecomunicación.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

Expediente n.º 395

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es la cerrajería, dedicada a la fabricación de ventanas de aluminio y a su instalación.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 10 de noviembre de 1994.

Expediente n.º 396

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Soluciones Teleinformáticas, S. L., dedicada a la actividad de servicios de enlace y transmisión de señales de televisión.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

Expediente n.º 397

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la Comunidad Religiosa Lectorium Rosicrucianum en relación a las actividades de difusión de enseñanza y culto realizado en sus centros religiosos y en relación a los trabajos de organización y administración que se efectúan en el centro que tiene en Villamayor (Zaragoza).

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

Expediente n.º 401

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable al Comercio al por menor de artículos artesanales de cestería, estería y mimbre.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

Expediente n.º 402

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una emisora de Radio-Taxi.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

Expediente n.º 403

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la actividad de fabricación y venta de pastelería, bollería y panadería.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

Expediente n.º 404

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Becara, S. A., dedicada a la actividad de venta al por mayor de artículos de decoración y regalo.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

Expediente n.º 405

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la actividad de almacenamiento y distribución de gases industriales.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 diciembre 1994.

Expediente n.º 407

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la Asociación Nuevo Futuro de Cádiz, dedicada a la actividad de asistencia infantil.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

Expediente n.º 412

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Azento de Diseño, S. L., que tendrá por objeto el diseño publicitario.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de diciembre de 1994.

2.2.2. Dictámenes sobre otras cuestiones**A) *Sobre incoación de expedientes de extensión*****Expediente n.º 408**

Documentación remitida por la Dirección General de Trabajo sobre la legitimación de la empresa Sánchez Cano, S. A., para incoar el expediente de extensión del Convenio Colectivo del sector de Industrias dedicadas a la Fabricación de caramelos, chicles, chocolate y golosinas en general de la región de Murcia a la empresa Candy Spain, S. A.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de septiembre de 1994, y se acordó considerar que la solicitud de extensión formulada deberá declararse improcedente, dada la falta de capacidad para solicitar válidamente la extensión planteada, al carecer el solicitante de legitimación para promover la negociación colectiva en el ámbito en el que se plantea la extensión.

B) Sobre diversos temas

Expediente n.º 347

Consulta formulada por D. Antonio de Rivas Romero-Valdespino, sobre la posibilidad de cambio del Convenio por cambio de actividad empresarial.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 16 de junio de 1994.

Expediente n.º 406

Informe dando respuesta a la Providencia de la Sala de lo Social, de la Audiencia Nacional, en relación con la impugnación del último Convenio Colectivo Nacional para las Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, en el Procedimiento iniciado por la Asociación Profesional de Titulados Superiores de Relaciones Industriales, como consecuencia de la solicitud formulada por la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), en el marco del citado procedimiento.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 22 de septiembre de 1994.

Expediente n.º 426

Recursos de Reposición contra la Resolución dictada por el Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social de fecha 24 de junio de 1994, por la que se declara la procedencia de la extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos al mismo sector de actividad de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 11 de noviembre de 1994 y se acordó ratificar el acuerdo adoptado por unanimidad por el Pleno de la Comisión en su reunión del día 14 de abril de 1994.

2.2.3. 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 1994, 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, veintisiete disponían de tal legitimación, careciendo de ella las treinta y nueve consultas restantes.

A) *Con legitimación*

El detalle de las consultas planteadas con legitimación es el siguiente

- Ocho de la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo) (Expedientes n.º: 367, 368, 371, 381, 404, 405, 412, y 426).
- Trece de diferentes unidades de Direcciones Provinciales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Expedientes n.º: 320, 326, 327, 339, 349, 351, 352, 361, 363, 375, 401, 402 y 408).
- Dos de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Expedientes n.º 390 y 407).
- Uno de la Consejería de Trabajo del Gobierno de Canarias (Expediente n.º 319).
- Dos de Organizaciones sindicales, presentadas por la Unión Local de CC.OO. de Torrejón (Expediente n.º 370) y por UGT Metal (Expediente n.º 380).

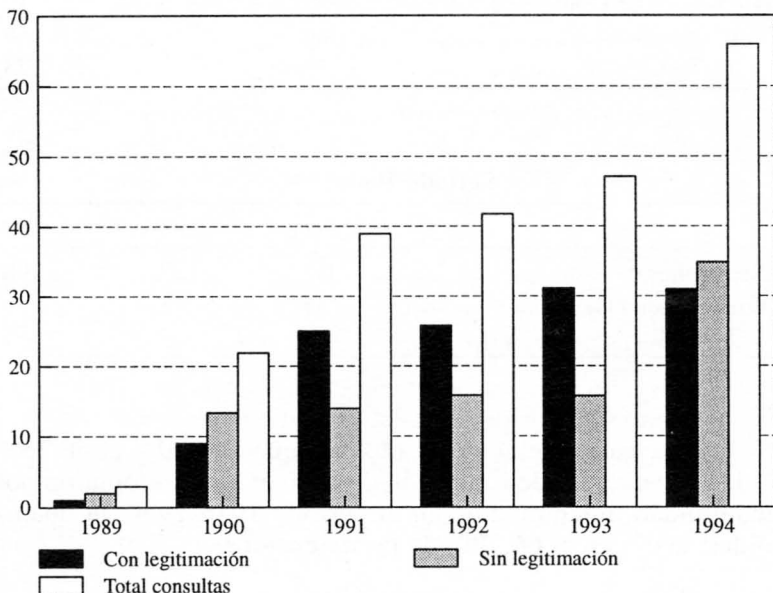
— Uno la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (Expediente n.º 406).

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 han contestado a treinta y nueve 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: 329, 330, 331, 338, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 350, 354, 355, 359, 366, 364, 369, 372, 373, 374, 376, 377, 378, 382, 383, 385, 386, 387, 388, 391, 392, 393, 395, 396, 397 y 403

**EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DICTÁMENES
CONSULTAS DISTINTAS DE EXTENSIONES**



3. Forma de adopción de acuerdos

De los doce expedientes de Extensión de Convenios tratados por la Comisión en 1994, en siete de ellos se adoptó el acuerdo por unanimidad y en cinco 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 1994, y en el período 1986-1994, fueron los siguientes:

Año 1994

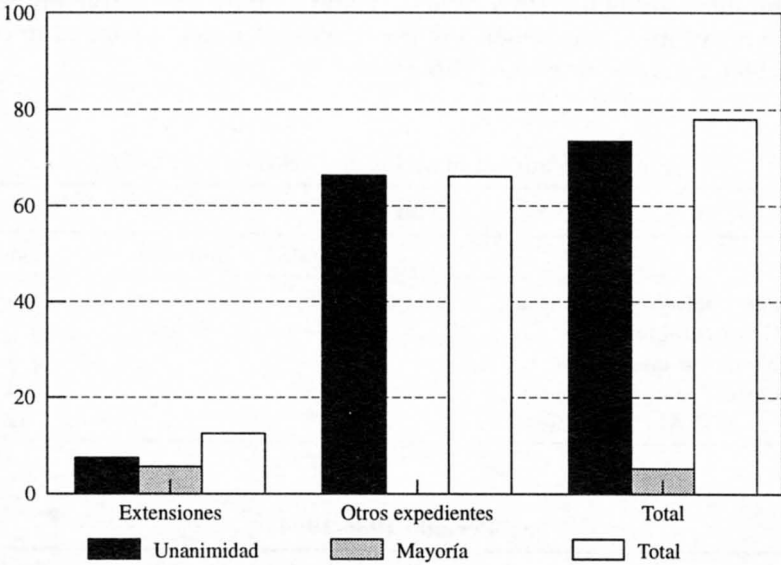
	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Extensiones de Convenios	7	5	12
Otros Expedientes	66	—	66
TOTAL	73	5	78

Período 1986-1994

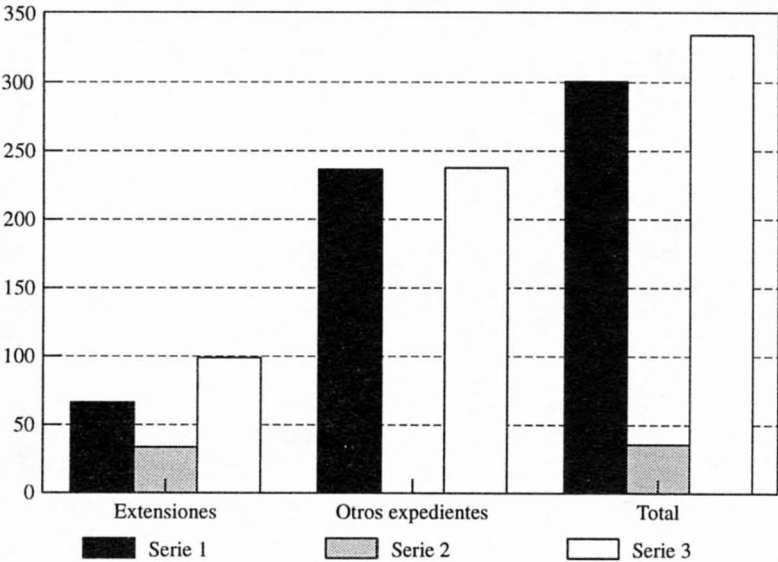
	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Extensiones de Convenios	65	33	98
Otros expedientes.....	235	1	236
TOTAL	300	34	334

En el cuadro siguiente se observa que en 1994, el 58,33% de los expedientes de Extensión de Convenios se adoptaron por unanimidad, mientras que en el período 1986-1994, la unanimidad se dio en el 66,32% de las extensiones.

FORMA DE ADOPCIÓN DE ACUERDOS Año 1994



FORMA DE ADOPCIÓN DE ACUERDOS Periodo 1986-1994



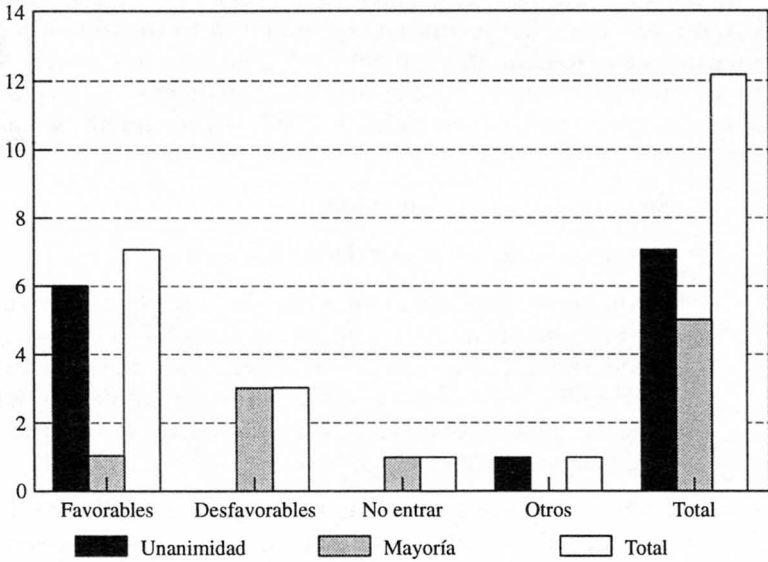
Con referencia exclusivamente a los expedientes de Extensión de Convenios y distinguiendo los cuatro casos posibles de pronunciamientos (favorables, desfavorables, no entrar en el tema y otros), se tienen los resultados siguientes para el año 1994 y para el período 1986-1994.

Forma de adopción de los acuerdos de extensión

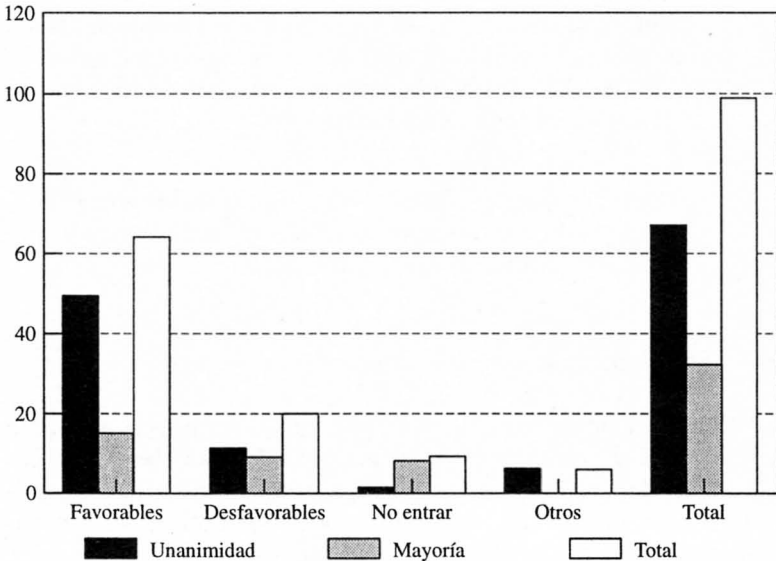
Año 1994			
	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables	6	1	7
Desfavorables.....	—	3	3
No entrar en el tema.....	—	1	1
Otros pronunciamientos	1	—	1
TOTAL	7	5	12

Período 1986-1994			
	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables	49	14	63
Desfavorables.....	11	10	21
No entrar en tema.....	—	9	9
Otros pronunciamientos	6	—	6
TOTAL	66	33	99

FORMA ADOPCIÓN ACUERDOS EXTENSIÓN Año 1994



FORMA ADOPCIÓN ACUERDOS EXTENSIÓN Periodo 1986-1994



4. Características de las extensiones de 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 1994. Estas características se refieren a:

- Solicitantes de las 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 el 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 doce expedientes de Extensión estudiadas por el Pleno de la Comisión en 1994.

- Seis por UGT.
- Dos por CC.OO.
- Uno conjuntamente por UGT, CC.OO. y CIG.
- Uno conjuntamente por UGT y CC.OO.
- Uno conjuntamente por UGT y USO.
- Uno por tres vocales de empresa.

4.2. *Resoluciones de extensiones de convenios*

Expediente n.º 262

Extensión del Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación de la Provincia de Huelva a todo el sector del Comercio de esta provincia, no afectado por convenio.

Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía de 12 de agosto de 1994 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 16 de junio de 1994), con decisión de «no procedencia» de la Extensión, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 324

Extensión del Convenio Colectivo provincial para el Sector de Peluquerías de Señoras, de Navarra (años 1992-1993), al mismo Sector de la provincia de Pontevedra.

Resolución del Delegado Provincial de Pontevedra de la Consejería de Justicia, Interior y Relaciones Laborales de la Junta de Galicia, de 19 de mayo de 1994 (se trató en el Pleno celebrado el día 24 de febrero de 1994) con Decisión de «procedencia» de la Extensión y efectos desde el 26 de abril de 1993 hasta el 1 de enero de 1994, fecha en la que comenzó la vigencia del Convenio Colectivo para la Comunidad Autónoma de Galicia para dicho Sector. En este Expediente la Decisión de la Autoridad Laboral no fue coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 352

Extensión del Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos de Almería (año 1993), al mismo Sector de la Provincia Sevilla.

Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, de 14 de abril de 1994 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 24 de febrero de 1994), con Decisión de «procedencia» y efectos del 20 de agosto de 1993 al 31 de diciembre de 1993, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 357

Extensión del Convenio Colectivo del Sector Industrias de Manipulación y Exportación de Frutos Secos de la Provincia de Alicante (año 1993), al mismo sector de La Comunidad Autónoma de Baleares.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 22 de abril de 1994 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 24 de febrero de 1994), con Decisión de «procedencia» y efectos en el nuevo ámbito a partir del 23 de junio de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1993, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 358

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias al mismo Sector de actividad de la Comunidad Autónoma de Baleares.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 5 de agosto de 1994 (se trató en la sesión del Pleno celebrado el día 16 de junio de 1994), con Decisión de «procedencia» y efectos desde el 19 de julio de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1993, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 360

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos al mismo sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Cantabria.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 24 de junio de 1994 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el 14 de abril de 1994), con Decisión de «procedencia» y efectos desde el 23 de julio de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1994, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 362

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos para 1993/94 al mismo Sector de actividad de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 24 de junio de 1994 (se trató en la sesión del pleno celebrada el día 14 de abril de 1994), con Decisión de «procedencia» y con efectos desde el día 8 de octubre de 1993 hasta el día 31 de diciembre de 1994, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 365

Extensión del Convenio Colectivo de las empresas Consejo Regulador de la Denominación de Origen Montilla-Moriles, Colegio Oficial de la Propiedad Inmobiliaria y Colegio de Abogados de Córdoba, al sector de Oficinas y Despachos de esa misma provincia.

Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, de 25 de noviembre de 1994 (se trató en la sesión del Pleno celebrado el día 22 de septiembre de 1994), con Decisión de «no procedencia» de la solicitud de Extensión, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 379

Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la provincia de Barcelona al mismo Sector de la provincia de La Coruña.

Resolución del Delegado Provincial de la Consejería de Justicia, Interior y Relaciones Laborales de la Junta de Galicia, de 24 de octubre de 1994 (se trató en el Pleno celebrado el día 22 de septiembre de 1994), con Decisión de «procedencia» de la Extensión con exclusión de los artículos 7 y 8 del Convenio y con efectos desde el 22 de septiembre de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1994, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 410

Extensión del Convenio Colectivo para las Industrias dedicadas a la fabricación de chicles, caramelos, chocolate y golosinas en general, de la región de Murcia, al mismo sector de la Provincia de Albacete.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 28 de diciembre de 1994 (se trató en la sesión del Pleno celebrado el 10 de noviembre de 1994), con Decisión de «procedencia» de la Extensión y efectos del 29 de octubre de 1993 al 31 de diciembre de 1993, 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 1994, 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 y nueve en 1994). En este último año no se ha considerado para calcular la duración media el expediente n.º 262: «Extensión del Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación de la Provincia de Huelva a todo el sector del Comercio de esta provincia, no afectado por convenio», ya que los 591 días que se necesitaron para completarlo distorsionan fuertemente los tiempos medios empleados.

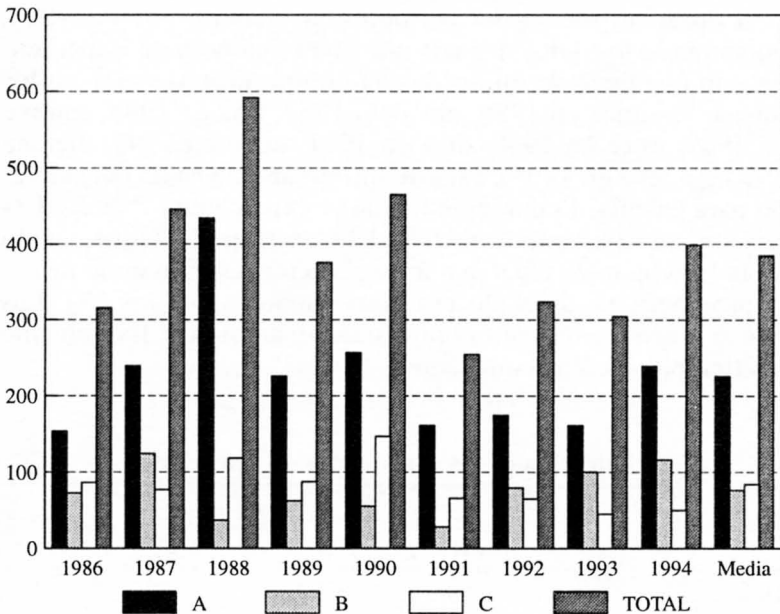
Duración de los expedientes de extensión

Años	Número de días			
	(A)	(B)	(C)	Total
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
MEDIA.....	227	74	82	383

- (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 de la comisión hasta la adopción del acuerdo del pleno.
 (C): Tiempo medio por expediente desde la adopción del acuerdo en el pleno hasta la resolución por la autoridad laboral.

Antes de efectuar el análisis de las cifras del cuadro siguiente, debe tenerse en cuenta que las vicisitudes especiales de algún expediente inciden poderosamente en las medias, por lo que las cifras presentadas no pueden aislarse de las circunstancias concretas que justifican aparentes desviaciones.

DURACIÓN DE EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN



Por lo que respecta al año 1994 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 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 1994, 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 1994

<i>Expedientes</i>	<i>Número de días</i>	
	<i>Efectos económicos</i>	<i>Diferencia resol. final y efectos económicos</i>
Expediente n.º 324: Peluquerías de Navarra a Pontevedra. (26 abril de 1993 al 1 de enero de 1994).	250	+ 138
Expediente n.º 352: Oficinas y Despachos de Almería a Sevilla. (20 de agosto al 31 de diciembre de 1993).	134	+ 104
Expediente n.º 357: Manipuladores de Frutos Secos de Alicante a Baleares. (23 junio al 31 diciembre 1993).	191	+ 112
Expediente n.º 358: Oficinas y Despachos de Asturias a Baleares. (19 de julio al 31 de diciembre de 1993).	166	+ 217
Expediente n.º 360: Oficinas y Despachos de Burgos a Cantabria. (23 de julio de 1993 al 31 de diciembre de 1994).	526	- 190

Efectos económicos de expedientes de extensión en 1994
(continuación)

<i>Expedientes</i>	<i>Número de días</i>	
	<i>Efectos económicos</i>	<i>Diferencia resol. final y efectos económicos</i>
Expediente n.º 362: Oficinas y Despachos de Burgos a La Rioja. (8 de octubre de 1993 al 31 de diciembre de 1994).	449	- 190
Expediente n.º 379: Fincas Urbanas de Barcelona a La Coruña. (22 de septiembre de 1993 al 31 de diciembre de 1994).	465	- 68
Expediente n.º 410: Fabricantes de Golosinas de Murcia a Albacete. (29 de octubre al 31 de diciembre de 1993).	63	+ 357
MEDIA	280	+ 60

Por término medio y con una cierta dispersión, los expedientes de Extensión de Convenios en 1994, tuvieron unos efectos económicos de 280 días, y su Resolución se adoptó también por término medio, 60 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 1994 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 1989-1994)

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

4.5. *Actividades económicas tratadas en los expedientes de extensión y provincias afectadas*

Las actividades económicas en las que se encuadran los ocho expedientes de Extensión con dictamen de procedencia dictaminados por la Comisión en 1994 son:

Alimentación.....	Expedientes n.º 357 y 410
Fincas Urbanas.....	Expediente n.º 379
Oficinas y Despachos...	Expedientes n.º 352, 358, 360 y 362
Peluquerías.....	Expediente n.º 324 (*)

A continuación se expone una relación en la que aparecen las Provincias a las que corresponden los Convenios cuya extensión se propuso en 1994 y las Provincias para las que se solicitó la extensión.

(*) Por Resolución del Delegado Provincial de Pontevedra de la Consejería de Justicia, Interior y Relaciones Laborales de la Junta de Galicia se declaró la «procedencia» parcial en el tiempo de la Extensión, Decisión no coincidente con el Dictamen de la Comisión, que había sido de «no procedencia».

Provincias afectadas por las extensiones

<i>Actividad económica</i>	<i>Expediente N.º</i>	<i>Provincias con convenio cuya ext. se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la ext.</i>
Peluquerías	324	Navarra	Pontevedra
Oficinas y Despachos	352	Almería	Sevilla
	358	Asturias	Baleares
	360	Burgos	Cantabria
	362	Burgos	Rioja
Alimentación	357	Asturias	Baleares
	410	Murcia	Albacete
Empleados Fincas Urbanas	379	Barcelona	La Coruña

Los datos acumulados, relativos al período 1986-1994, 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 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 las reuniones del Pleno de 24 de febrero y 22 de septiembre se repartió a los miembros de la Comisión sucesivas actualizaciones del «Informe sobre Convenios Provinciales e Interprovinciales vigentes». Este informe supone un avance para la elaboración del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial.

Asimismo, las gestiones realizadas con la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para conectar a la Secretaría de la Comisión con el Banco de Datos sobre Negociación Colectiva existente en dicho Departamento y la elaboración de una aplicación informática propia *ad hoc* sobre «Mapa de la Negociación Colectiva» supondrá la disponibilidad de medios técnicos que hagan factible y faciliten la realización y posterior actualización permanente del Mapa sobre la Negociación Colectiva.

5.2. *Estudios sobre la estructura de la negociación colectiva*

En el Pleno de la Comisión celebrado el 24 de febrero de 1994 se informó que los profesores *Germán Barreiro González*, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de León, y *Joaquín García Murcia*, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo, habían finalizado respectivamente las investigaciones encargadas por la Comisión sobre «*Problemas derivados de la derogación de la Ordenanza del Sector Transporte*» y «*Problemas derivados de la derogación de la Ordenanza del Sector Alimentación*».

Una copia de cada uno de los citados trabajos de investigación se puso a disposición de cada Organización representada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

5.3. *Gestiones realizadas en orden a la derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo*

El 13 de junio entró en vigor la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 9.º establece una nueva redacción de la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la que queda establecido el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en relación con la derogación de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.

Con la nueva redacción de la Disposición Transitoria Segunda son posibles dos vías para llegar a la derogación de las Ordenanzas Laborales; la primera se fundamenta en la voluntad entre las partes para llegar a un Acuerdo Interconfederal o Marco de los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores sobre la derogación a plazo fijo de las Ordenanzas de Trabajo antes del 31 de diciembre de 1994. La segunda vía consiste en la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social anticipe la derogación de las Ordenanzas de Trabajo antes del 31 de diciembre de 1994 o las prorrogue hasta el 31 de diciembre de 1995.

El trabajo a desarrollar por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dependería de la vía elegida para la derogación y de la posición concreta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La Comisión debía pronunciarse sobre el grado de cobertura por la negociación colectiva de las Ordenanzas que se deroguen anticipadamente antes del 31 de diciembre de 1994 o que se prorrogue su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995.

El Presidente de la Comisión, en el Pleno celebrado el 16 de junio, propuso la creación de una Subcomisión Delegada del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con su misma representación, con el encargo de valorar si en el ámbito de cada Ordenanza existía negociación colectiva que proporcionase una regulación suficiente sobre las materias que el Estatuto de los Trabajadores remitía a la negociación colectiva. Los Informes elaborados por la Subcomisión serían elevados para su aprobación al Pleno, siendo éste el que formalmente adoptase la posición final.

Para facilitar el trabajo de la Comisión, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puso en marcha un grupo de expertos, bajo la coordinación de la Dirección General de Trabajo, para realizar un Informe en profundidad sobre el grado de cobertura del contenido de cada Ordenanza por la negociación Colectiva. Este trabajo fue presentado por D.^a Soledad Córdova, Directora General de Trabajo, al Pleno de la Comisión en la reunión celebrada el 22 de septiembre. El objetivo final fue la obtención de datos estadísticos sobre el número y contenido esencial de los convenios colectivos más importantes existentes en el ámbito de cada una de las Ordenanzas La-

borales y Reglamentaciones de Trabajo vigentes. El grupo de trabajo estudió el contenido de algo más de 1.500 convenios colectivos, elaborando para cada uno de ellos una ficha normalizada, cuyos resultados fueron informatizados y se redactó un Informe individualizado de la situación concreta de cada una de las Ordenanzas vigentes. Este Informe fue considerado por el Pleno de la Comisión de gran utilidad para posibilitar que la Subcomisión Delegada del Pleno avanzase en sus trabajos.

La Subcomisión Delegada del Pleno se constituyó el 4 de octubre y se volvió a reunir el día 27, y alcanzó el acuerdo de posponer sus trabajos hasta que se presentase el Informe resultado del Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo firmado el 7 de octubre de 1994 por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, fruto del cual fue el Informe de 1 de diciembre de 1994, que clasificó las distintas Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo en las tres siguientes categorías:

- 1.º Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo que deben perder vigencia el 31 de diciembre de 1994.
- 2.º Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo que habrían de ser objeto de prórroga hasta el 31 de diciembre de 1995.
- 3.º Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo cuya vigencia o prórroga existen puntos de vista no coincidentes entre las distintas organizaciones firmantes del acuerdo.

El 2 de diciembre el Presidente de la Comisión recibió una petición de Informe formulada por el Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales sobre la posible prórroga hasta el 31 de diciembre de 1995 de las Ordenanzas Laborales o Reglamentaciones de Trabajo correspondientes a Sectores que presenten problemas de cobertura.

Para dar respuesta a esta petición de Informe el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se reunió los días 14 y 19 de diciembre, adoptando los siguientes acuerdos:

- 1.º Hacer suyo y elevar el acuerdo alcanzado entre las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME y Organizaciones Sindicales UGT y CC.OO., el día 1 de diciembre de 1994, en desarrollo del artículo 6.º del Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo de 7 de octubre de 1994. El presente acuerdo fue adoptado por mayoría de los miembros del Pleno de la Comisión, manifestando su abstención los representantes en la misma de las Organizaciones Sindicales ELA-STV y CIG.
- 2.º Tras las discusiones habidas sobre el anterior punto, proceder a la modificación del anterior acuerdo en los términos que se recogen a continuación:

**RELACIÓN DE ORDENANZAS LABORALES Y REGLAMENTOS DE TRABAJO
CON ACUERDO PARA LA PÉRDIDA DE SU VIGENCIA**

A) Pérdida de vigencia total

2. ACTIVIDADES NO REGLAMENTADAS (O. 20-12-40, O. 31-12-45)
7. APUESTAS MUTUAS DEPORTIVO BENEFICAS (O.M. 7-2-75, «B.O.E.» 17-2-75)
12. BANCO DE CREDITO INDUSTRIAL (O.M. 9-8-48, «B.O.E.» 28-8-48)
13. BANCO DE CREDITO LOCAL (O.M. 9-8-48, «B.O.E.» 13-10-48)
14. BANCO DE ESPAÑA (O.M. 21-12-48, «B.O.E.» 7-1-49)
15. BANCO EXTERIOR DE ESPAÑA (O.M. 24-11-48, «B.O.E.» 4-12-48)
16. BANCO HIPOTECARIO DE ESPAÑA (O.M. 22-7-48, «B.O.E.» 16-8-48)
18. BUTANO (O.M. 23-12-61, «B.O.E.» 16-1-62)
20. CAJAS DE AHORRO (O.M. 27-11-50, «B.O.E.» 3-10-50)
23. CAMPSA (O.M. 5-4-45, «B.O.E.» 13-4-45)
28. COMPAÑIA TELEFONICA NACIONAL DE ESPAÑA (O.M. 10-11-58, «B.O.E.» 26-11-58)
29. CONSORCIO NACIONAL ALMADRABERO, S. A. (O.M. 23-11-57, «B.O.E.» 10-12-57)
45. ESTABLECIMIENTO MINERO DE ALMADEN (O.M. 14-7-72)
48. FABRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE (O.M. 27-6-77)
49. OFICINAS DE FARMACIA (O.M. 10-2-75)
52. FOSFORO (Industria del) (O.M. 17-7-47)

62. INAS (Instituto Nacional de Asistencia Social) (O.M. 26-11-74)
63. ICONA (Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza) (O.M. 29-9-78)
65. JUNTA DE ENERGIA NUCLEAR (O.M. 10-3-76)
71. MEDICOS DE ENTIDADES DE ASISTENCIA MEDICO-FARMACEUTICA (O.M. 12-2-64)
81. ORGANIZACION MEDICA COLEGIAL (O.M. 9-8-48)
81. PATRIMONIO NACIONAL (O.M. 19-2-75)
91. PETROLEOS (Industrial de refinós de) (O.M. 1-12-71)
92. PETROLEO (Investigación y Explotación) (O.M. 9-8-60)
104. RECAUDACIONES DE CONTRIBUCIONES E IMPUESTOS DEL ESTADO (O.M. 29-2-72)
105. RECAUDACIONES DE IMPUESTOS Y EXACCIONES MUNICIPALES Y DEMAS NO ESTATALES (O.M. 7-2-75)
106. RENFE (Red Nacional de Ferrocarriles Españoles) (O.M. 22-1-71)
110. SERVICIO NACIONAL DE CEREALES (O.M. 26-5-71)
111. SERVICIO NACIONAL DE CULTIVO Y FERMENTACION DE TABACO (O.M. 23-6-61)
112. TABACALERA, S. A. (O.M. 28-6-46)
APUESTAS MUTUAS (O.M. 4-2-57, «B.O.E.» 20-2-57)
SERVICIO NACIONAL DE PRODUCTOS AGRARIOS (O.M. 26-5-71, «B.O.E.» 8-6-71)
FABRICAS BACALADERAS (O.M. 29-7-70, «B.O.E.» 26-8-70)
40. EMPRESA NACIONAL SANTA BARBARA DE INDUSTRIAS MILITARES (O.M. 28-7-67)
56. GALERIAS PRECIADOS (O.M. 31-10-59)
59. GUARDERIAS INFANTILES (O.M. 18-1-72)
118. VAQUERIAS (O.M. 23-12-59)
EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE MADRID (O.M. 25-5-57)
21. CALZADO (Industrias del) (O.M. 27-4-46, «B.O.E.» 5-5-46) (incluida en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de la Piel)
34. CUEROS REPUJADOS (Marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj: guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería (O.M. 1-12-48) (incluida en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de la Piel)
35. CURTIDO (Industrias del) (O.M. 12-12-46) (incluida en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de la Piel)
58. GUANTES DE PIEL (O.M. 22-1-47) (incluida en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de la Piel)
50. FERROCARRILES (Explotación por el Estado) (O.M. 15-3-46) (derogada por la O.M. de 13-5-65, a su vez derogada por la Reglamentación para Ferrocarriles de uso público no integrados en RENFE) (O.M. 24-4-71)

66. JUNTAS DE OBRAS, COMISIONES ADMINISTRATIVAS Y DEMAS SERVICIOS PUERTOS DE ESPAÑA (O.M. 28-1-56) (derogada por la O.M. 28-7-72, Ordenanza para el personal Organismos Portuarios dependientes del Ministerio de Obras Públicas)

B) Pérdida de vigencia parcial

6. INDUSTRIAS DE ALIMENTACION (O.M. 8-7-75, «B.O.E.» 22-7-75)
(Pérdida de *vigencia parcial* para el subsector de Turrones, Mazapanes y Helados)
27. COMPAÑIA INTERNACIONAL DE COCHES CAMA Y GRANDES EXPRESOS EUROPEOS (O.M. 15-3-47, «B.O.E.» 2-6-47)
(Pérdida de *vigencia parcial* excepto para la actividad de Agencia de Viajes)
33. CORCHO (Industrias de) (O.M. 15-4-72)
(Pérdida de *vigencia parcial* para el subsector de industrias de Hormas, tacones, cuñas, pisos, cambrillones de madera y corcho)
69. MADERA (Industria de la) (O.M. 28-7-69)
(Pérdida de *vigencia parcial* para el subsector de industrias de Hormas, tacones, cuñas, pisos, cambrillones de madera y corcho)
93. PIEL (Industria de la) (O.M. 22-4-77)
(Pérdida de *vigencia parcial* para el subsector de industrias del calzado)
30. CONSTRUCCION, VIDRIO Y CERAMICA (O.M. 28-8-70, «B.O.E.» 5. 7, 8 y 9-9-70)
(Pérdida de *vigencia parcial* para el sector de la Construcción —tal y como se define en el artículo 13 del Convenio Interprovincial para la Construcción y Obras Públicas («B.O.E.» 20-5-92)— y para el sector de Tejas y Ladrillos)
114. TEXTIL (Industria) (O.M. 7-2-72)
(Pérdida de *vigencia parcial* para el sector de Textil y Confección salvo el Nomenclátor)

RELACION DE LAS ORDENANZAS LABORALES Y REGLAMENTACIONES DE TRABAJO PRORROGABLES CON ACUERDO PARA SU PRÓRROGA

A) Prórroga total

1. ACEITES Y SUS DERIVADOS, ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACION DE ACEITUNAS (O.M. 28-2-74)
3. AGENTES DE CAMBIO Y BOLSA, CORREDORES DE COMERCIO Y COLEGIOS PROFESIONALES DE LOS MISMOS (Personal al servicio de) (O.M. 23-5-77, «B.O.E.» 2-6-77)
4. AGRIOS (O.M. 28-10-57, «B.O.E.» 4-11-57)
5. AGUA (O.M. 21-1-72, «B.O.E.» 23-2-73)
10. BALNEARIOS (O.M. 3-6-49, «B.O.E.» 11-6-49)

17. BEBIDAS REFRESCANTES (O.M. 15-5-77, «B.O.E.» 1-6-77)
19. AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO, S. A. (O.M. 29-7-74, «B.O.E.» 9-8-74)
22. CAMPO (O.M. 1-7-75, «B.O.E.» 5-7-75)
24. CERVEZA (Industria) (O.M. 23-7-71, «B.O.E.» 13-8-71)
25. CINEMATOGRAFIA (Industria de) (O.M. 31-12-48, «B.O.E.» 24-1-49)
32. COOPERATIVAS DE CREDITO (Sociedades) (O.M. 10-12-75)
37. EMBARCACIONES DE TRAFICO INTERIOR DE PUERTOS (O.M. 9-8-69)
38. EMPLEADOS FINCAS URBANAS (O.M. 13-3-74)
39. EMPRESA NACIONAL «BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S. A.» (O.M. 7-1-74)
43. ESPECTACULO TAURINO (O.M. 17-6-43)
46. ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION, CONSULTA Y ASISTENCIA Y LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS (O.M. 25-11-76)
47. ESTACIONES DE SERVICIO (O.M. 27-11-76)
51. FERROCARRILES DE USO PUBLICO NO INTEGRADOS EN RENFE (O.M. 24-4-71)
54. FRUTOS SECOS (Industrias dedicadas al manipulado y exportación de) (O.M. 18-6-48)
55. FUNDACION GENERALISIMO FRANCO INDUSTRIAS ARTISTICAS AGRUPADAS (O.M. 15-7-69)
57. GAS (O.M. 31-1-70)
67. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (O.M. 15-2-75)
68. LIMPIEZA PUBLICA (O.M. 1-12-72)
70. MARINA MERCANTE (O.M. 20-5-69)
72. METALOGRAFIA, CONSTRUCCION DE ENVASES METALICOS, TAPON CORONA, TUBOS DE PLOMO Y ESTAMPACIONES EN CHAPA IGUAL O INFERIOR A 0,5 mm. (Industria de) (O.M. 1-12-71)
74. METROPOLITANO DE MADRID, S. A. (Cía) (O.M. 28-3-69)
75. MINAS DE CARBON (O.M. 29-1-73)
79. OFICINAS Y DESPACHOS (O.M. 31-10-72)
82. PANADERIA (Industria de la) (O.M. 12-7-46)
85. PESCA Y ARRASTRE (Industria) (O.M. 16-1-61)
82. PESCA DE CERCO Y OTRAS ARTES (Industria de) (O.M. 26-7-63)
87. PESCA MARITIMA (Industria de) (O.M. 28-10-46)
88. PESCA MARITIMA EN BUQUES ARRASTREROS AL FRESCO (O.M. 31-1-76)
89. PESCA MARITIMA EN BUQUES BACALADEROS (O.M. 8-4-76)
90. PESCA MARITIMA EN BUQUES CONGELADORES (O.M. 19-12-74)

- 94. PIMENTON (Industria del) (O.M. 31-3-49)
- 96. POMPAS FUNEBRES (Empresa de) (O.M. 22-12-74)
- 97. PRACTICANTES Y MATRONAS DE ENTIDADES DE ASISTENCIA MEDICO-FARMACEUTICA (O.M. 1-12-47)
- 100. PROTESIS DENTAL (O.M. 28-12-76)
- 101. PUBLICIDAD (Empresas de) (O.M. 20-2-75)
- 102. RADIOCOMUNICACION (Empresas de) (O.M. 24-5-46)
- 107. RESINA (Industria de la) (O.M. 14-7-47)
- 108. SALINERA (Industria) (O.M. 30-6-47)
- 109. SEGUROS Y CAPITALIZACION (Empresas de) (O.M. 14-5-70)
- 113. TEATRO, CIRCO, VARIEDADES Y FOLKLORE (O.M. 28-7-72)
- 115. TINTORERIA Y LIMPIEZA, LAVANDERIA Y PLANCHADO DE RO-PA (Industria de) (O.M. 1-12-72)
- 116. TRABAJOS AEREOS (O.M. 30-7-75)
- 26. COMERCIO (O.M. 24-7-71, «B.O.E.» 14-8-71)
- 31. CONTRATAS FERROVIARIAS (Empresas de) (O.M. 31-7-72)
- 84. PELUQUERIAS DE SEÑORAS Y CABALLEROS, INSTITUTOS DE BELLEZA, SALONES DE MANICURA Y PEDICURA, ESTABLECI-MIENTOS DE BAÑOS, SAUNAS, GIMNASIOS Y SIMILARES (O.M. 23-2-74)
- 95. PLATANOS Y DEMAS FRUTAS DE CANARIAS (Empaquetado de) (O.M. 12-11-43)
- TELEFONOS (Empresas de contratas de centros, centrales y locutorios de teléfonos) (O.M. 22-12-73)

B) Prórroga parcial

- 6. INDUSTRIAS DE ALIMENTACION (O.M. 8-7-75, «B.O.E.» 22-7-75)
(*Prórroga parcial* excepto para el subsector de Turrones, Mazapanes y Helados)
- 27. COMPAÑIA INTERNACIONAL DE COCHES CAMA Y GRANDES EXPRESOS EUROPEOS (O.M. 15-3-47, «B.O.E.» 2-6-47)
(*Prórroga parcial* para la actividad de Agencia de Viajes)
- 33. CORCHO (Industrias de) (O.M. 15-4-72)
(*Prórroga parcial* excepto para el subsector de industrias de Hormas, tacones, cuñas, pisos, cambrillones de madera y corcho)
- 69. MADERA (Industria de la) (O.M. 28-7-69)
(*Prórroga parcial* excepto para el subsector de industrias de Hormas, tacones, cuñas, pisos, cambrillones de madera y corcho)
- 93. PIEL (Industria de la) (O.M. 22-4-77)
(*Prórroga parcial* excepto para el subsector de industrias del calzado)

30. CONSTRUCCION, VIDRIO Y CERAMICA (O.M. 28-8-70, «B.O.E.» 5, 7, 8 y 9-9-70)
(*Prórroga parcial* excepto para el sector de la Construcción —tal y como se define en el artículo 13 del Convenio Interprovincial para la Construcción y Obras Públicas («B.O.E.» 20-5-92)— y para el sector de Tejas y Ladrillos)
114. TEXTIL (Industria) (O.M. 7-2-72)
(*Prórroga parcial* excepto para el sector de Textil y Confección, salvo el Nomenclátor)

**RELACION DE ORDENANZAS LABORALES Y REGLAMENTACIONES
DE TRABAJO EN LA QUE EXISTEN PUNTOS DE VISTA NO COINCIDENTES
ENTRE LAS PARTES**

8. ARTES GRAFICAS (O.M. 29-5-73, «B.O.E.» 5-6-73)
9. INDUSTRIA DEL AZUCAR (O.M. 19-11-75, «B.O.E.» 1-12-75)
11. BANCA PRIVADA (O.M. 3-3-50, «B.O.E.» 16-3-50)
36. EDITORIALES (Empresas) (O.M. 9-7-75)
41. ENERGIA ELECTRICA (Industrias de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución) (O.M. 30-7-70)
42. ENSEÑANZA (Centros de) (O.M. 25-9-74)
44. ESPECTACULOS PUBLICOS Y DEPORTES (O.M. 29-4-50)
532. FOTOGRAFICAS (Industrias) (O.M. 24-1-72)
60. HOSTELERIA (Industrias de) (O.M. 28-2-74)
61. IBERIA (Cía de Líneas Aéreas de España) (O.M. 4-7-47)
64. JARDINERIA (O.M. 29-3-69)
73. METROPOLITANO DE BARCELONA (Ferrocarril) (O.M. 29-7-42)
76. MINAS DE FOSFATOS, AZUFRE, POTASA, TALCO Y OTRAS EXPLOTACIONES MINERAS (O.M. 30-6-48)
77. MINAS METALICAS (O.M. 5-11-74)
78. NAVIERAS (Empresas) (O.M. 9-8-69)
80. ORGANISMOS PORTUARIOS DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS (O.M. 28-7-72)
98. PRENSA (O.M. 9-12-76)
99. PROFESIONALES DE LA MUSICA (O.M. 2-5-77)
103. RADIODIFUSION (Entidades de) (O.M. 3-1-77)
117. TRANSPORTE POR CARRETERA (Empresas de) (O.M. 20-3-71)
119. VINICOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERIAS (O.M. 11-6-71)
120. VUELOS CHARTER (Cías. de) (O.M. 26-11-74)
- TABACOS DE CANARIAS (O.M. 22-7-48)

Habiéndose cumplido con este Informe el Dictamen previo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social decidió sobre este tema y como resultado publicó la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994 («B.O.E.» de 28 de diciembre de 1994), por la que se prorroga la vigencia de determinadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.

5.4. *Acuerdo con Tesorería General de la Seguridad Social para la obtención de documentos TC-2*

Como consecuencia del acuerdo alcanzado por el Pleno en su reunión celebrada el 22 de diciembre de 1993, durante el primer trimestre de 1994 la Directora General de Trabajo impulsó una serie de reuniones con la Tesorería General de la Seguridad Social para lograr un acuerdo encaminado a facilitar la obtención de una muestra de documentos TC-2 de cotización a la Seguridad Social representativa de las empresas del sector al que se quiere extender un convenio colectivo, documentos imprescindibles para realizar el preceptivo Informe económico que para cada expediente de Extensión debe realizar la Secretaría de la Comisión Consultiva.

Fruto de este proceso negociador, se llegó a un acuerdo con la Tesorería General de la Seguridad Social que se resume en los siguientes términos:

- La Autoridad Laboral que inicie el expediente de Extensión (Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o Unidad de Comunidad Autónoma con competencias transferidas en este caso), dirigirá solicitud de petición de una muestra de documentos TC-2 a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, correspondiente a la provincia afectada por el expediente de Extensión, especificando el sector del que se pretende obtener copia de documentos TC-2 de una muestra de empresas.
- La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente, seleccionará aquellas empresas que puedan estar comprendidas en el sector solicitado, procediendo a efectuar copia de un

máximo de 15 documentos TC-2 del período que se indique en la solicitud y si no se dispone del mismo o no se ha indicado, del último período de que se disponga en la Dirección Provincial. Con el fin de evitar las limitaciones legales establecidas en el artículo 19, de la Ley Orgánica 5/92, de 29 de octubre, sobre regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal, al realizar la fotocopia de estos documentos se borrarán los datos relativos al nombre y apellidos del trabajador, n.º de afiliación y D.N.I.

Con este acuerdo se pretende facilitar la obtención de documentos TC-2 que han ocasionado hasta el presente importantes retrasos en el tiempo empleado para completar la documentación que debe acompañar cada expediente de Extensión.

5.5. *Informe sobre la negociación colectiva en 1993*

Continuando con los estudios realizados por la Secretaría de la Comisión, por sexto año consecutivo, se presentó en el Pleno celebrado el 10 de noviembre de 1994 el *Informe sobre la Negociación Colectiva en 1993*, elaborado con los datos estadísticos facilitados por la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para la realización del Informe sobre la Negociación Colectiva de 1993 se han tomado como referencia los convenios colectivos con inicio de sus efectos económicos durante el año 1993 y que han sido registrados hasta el día 30 de junio de 1994; 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 abandono de la fecha 28 de febrero como cierre de registro se justifica por el repetido retraso, año tras año, en la adopción de acuerdos, la dilación en la presentación de los convenios ante la Autoridad Laboral y en la existencia de conve-

nios cuyo inicio de efectos económicos se produce en fechas avanzadas del año, dando lugar a un retraso en el registro de la totalidad de los convenios.

La utilización de datos estadísticos sobre negociación colectiva cerrados a 30 de junio ha obligado a rehacer las series estadísticas referidas a los pasados años, utilizadas en los Informes correspondientes a años anteriores, ya que la comparación entre datos cerrados a febrero para los años pasados con datos cerrados a junio para 1993, ofrecía diferencias cualitativas de especial importancia que les restaba validez. Por ello se ha decidido utilizar datos definitivos sobre negociación colectiva para años anteriores. La utilización de este criterio, comparar datos históricos definitivos con datos provisionales, cerrados a 30 de junio de 1994, para 1993, 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 Negociación Colectiva en 1993, 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 convenios analizando, fundamentalmente, las variables salarial y de jornada pactada, examinando su evolución conforme a criterios funcionales, sectoriales y geográficos.

También 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 participa-

ción en la negociación de los Convenios de empresa de la participación en la negociación de los Convenios de ámbito superior a los de empresa.

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 VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

5.6. *Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*

En el mes de junio de 1994 apareció el libro que recogía el contenido de las VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, celebradas el día 3 de junio de 1993, que bajo el título «*LOS PROBLEMAS ACTUALES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA*», incluye las Ponencias presentadas en las mencionadas Jornadas, excepto la correspondiente al Profesor D. Luis Enrique de la Villa, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Madrid, «*Los estímulos a la contratación en la Negociación Colectiva*».

Las Ponencias publicadas son

- «*Problemas de la extensión de los Convenios Colectivos*». Ponente: *Profesor D. Federico Durán López*. Presidente del Consejo Económico y Social y Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba
- «*El deber de negociar*». Ponente: *Profesor D. Juan M. Ramírez Martínez*. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia.
- «*Negociación colectiva y derecho de huelga, deber y pactos de paz*». Ponente: *Profesor D. Javier Matía Prim*. Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Madrid.
- «*Problemas de concurrencia y articulación de convenios colectivos*». Ponente: *Profesor D. Aurelio Desdentado Bonete*. Magistrado de la Sala 4.^a del Tribunal Supremo.

Asimismo, el libro incluye dos *Comunicaciones* presentadas por la Confederación Sindical de CC.OO.: una a la Ponencia «*Negociación colectiva y derecho de huelga*» y otra a la Ponencia «*Concurrencia y articulación de los convenios colectivos*».

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. Carlos Navarro López*, Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, y como Apéndices, el libro correspondiente a las VI Jornadas incluye:

- El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1992.
- La Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos correspondiente al año 1992.

Durante 1994, la Comisión se encargó de preparar la organización de las *VII 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 del sistema español de negociación colectiva tras la última reforma laboral aprobada por el Gobierno de la Nación.

Las VII Jornadas se celebraron el 9 de junio de 1994 y contaron con los Ponentes siguientes:

- *Profesor D. Jaime Montalvo Correa*, Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- *Profesor D. Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez*, Catedrático de Derecho de Trabajo de la Universidad de Sevilla.
- *Profesor D. Ricardo Escudero Rodríguez*, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Las Palmas.

- *Profesor D. José Antonio Baylos Grau*, Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Castilla-La Mancha.

En las VII Jornadas se abordaron en gran profundidad por los ponentes cuatro cuestiones de gran interés que pueden enmarcarse dentro del tema «*Reforma Laboral y Negociación Colectiva*».

Las Ponencias presentados fueron: «*La reforma del marco institucional*», por el Profesor D. Jaime Montalvo Correa; «*Nuevas relaciones Ley-Convenio Colectivo*», por el Profesor D. Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez; «*Una nueva ordenación de poderes en las relaciones laborales*», por el Profesor D. Ricardo Escudero Rodríguez, y, finalmente, «*Cláusulas de descuelgue*», a cargo del Profesor D. José Antonio Baylos Grau.

Las VII Jornadas fueron inauguradas por *D. Marcos Peña Pinto*, Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, y sus resultados altamente valorados por los miembros de la Comisión, que en la reunión del Pleno del día 28 de junio de 1994 acordaron que 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 1993 y la Memoria de Actividades correspondientes a 1993, informes elaborados por la Secretaría de la Comisión. Esta publicación se pretende realizar dentro de la colección Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de forma que esté disponible en los primeros meses de 1995, para que pueda entregarse a los asistentes a las «VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva» a celebrar en dicho año.

V. CUESTIONES PENDIENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 1992

Celebrado el último Pleno del año, el 14 y 19 de diciembre, quedaron pendientes los Expedientes de Extensión que a continuación se relacionan, ya que de todos ellos se había solicitado información complementaria:

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.

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.

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.

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.

Expediente n.º 433

Extensión del Convenio Colectivo de «Clínicas Privadas y Centros de Hospitalización Privada de Las Palmas de Gran Canaria (año 1993)» a la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Solicitando Documentación Complementaria (15 noviembre).

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.

ANEXO

1. Como información complementaria a la Memoria de Actividades 1994 se incluye Información relativa al período 1986-1994 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

<i>Actividades económicas</i>	<i>Número de expedientes</i>
	<i>Período 1986-1993</i>
Administración Pública.....	1
Agricultura.....	5
Alimentación.....	9
Comercio.....	6
Construcción.....	1
Deportes.....	3
Limpieza.....	3
Madera.....	2
Metal.....	1
Oficinas y Despachos.....	36
Peluquerías.....	2
Pesca.....	1
Piel.....	3
Sanidad.....	7
Otros servicios (1).....	2
Transportes.....	5
TOTAL.....	87

(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

<i>Actividades</i>	<i>Prov. con Convenio cuya Ext. se solicita</i>	<i>Prov. para las que se solicita la Extensión</i>	<i>Año del Dictamen 1986-1994</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)		
ALIMENTACION	LA RIOJA	LA RIOJA	1993 (*)
	(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	993 (*)	
(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 GOLONINAS EN GENERAL)			

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)

<i>Actividades</i>	<i>Prov. con Convenio cuya Ext. se solicita</i>	<i>Prov. para las que se solicita la Extensión</i>	<i>Año del Dictamen 1986-1994</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 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)			
	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)		
	LIMPIEZA	CIUDAD REAL	CUENCA	1990 (*)
		(EDIFICIOS Y LOCALES)		
MURCIA		HUELVA	1993	
(RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA)				
MADERA	ALICANTE	MURCIA	1990	
	(INDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO)			
	PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	1992 (*)	
(CARPINTERIA Y EBANISTERIA A BROCHAS Y ALMACENES DE MADERA)				

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)

<i>Actividades</i>	<i>Prov. con Convenio cuya Ext. se solicita</i>	<i>Prov. para las que se solicita la Extensión</i>	<i>Año del Dictamen 1986-1994</i>
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 (*)
	PONTEVEDRA	LUGO	1991 (*)
	VALLADOLID	ZAMORA	1989 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1992 (*)
	BURGOS	CANTABRIA	1992 (*)
	BURGOS	LEON	1992 (*)

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)

<i>Actividades</i>	<i>Prov. con Convenio cuya Ext. se solicita</i>	<i>Prov. para las que se solicita la Extensión</i>	<i>Año del Dictamen 1986-1994</i>
	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)		
	MADRID	CIUDAD REAL	1992 (*)
	CANTABRIA	CANTABRIA	1992 (*)
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS A LABORATORIOS ANALISIS CLINICOS)		
	BURGOS	SALAMANCA	1993
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA)		

Provincias afectadas por extensión de convenios (continuación)

<i>Actividades</i>	<i>Prov. con Convenio cuya Ext. se solicita</i>	<i>Prov. para las que se solicita la Extensión</i>	<i>Año del Dictamen 1986-1994</i>
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 Comunidad Regantes Roquetas de Mar a Sociedad Agraria de Transformación, de Artas (Almería) (Agricultura, 1992).

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

VIII Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

La presente obra recoge las Ponencias y Comunicaciones debatidas en las VIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en Madrid, en junio de 1995.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS
SOCIALES