

REFORMA LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

VII Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

NIPO: 790-09-132-9

INFORMES Y ESTUDIOS



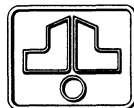
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y SEGURIDAD
SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Centro de Publicaciones

RET. 95-1.797

Reforma laboral
y
Negociación Colectiva



COLECCION INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 11

Edita y distribuye:

Centro de Publicaciones
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

NIPO: 201-95-011-6

ISBN: 84-7434-874-9

Depósito legal: M. 18.275-1995

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

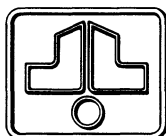
Reforma laboral y Negociación Colectiva

VII Jornadas de Estudio
sobre la Negociación
Colectiva

Madrid, 9 de junio de 1994

Edición preparada por

COMISION CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACION	
<i>Fernando Valdés Dal-Ré</i>	IX
APERTURA DE LAS JORNADAS	
<i>Marcos Peña Pinto</i>	1
LA REFORMA DEL MARCO INSTITUCIONAL	
<i>Jaime Montalvo Correa</i>	9
NUEVAS RELACIONES LEY-CONVENIO COLECTIVO	
<i>Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez</i>	31
UNA NUEVA ORDENACION DE PODERES EN LAS RE- LACIONES LABORALES	
<i>Ricardo Escudero Rodríguez</i>	59
CLAUSULAS DE DESCUELGUE	
<i>José Antonio Baylos Grau</i>	99
Comunicación a la Ponencia. UNA NUEVA ORDENACION DE LOS PODERES EN LAS RELACIONES LABORALES	
<i>Margarita Apilluelo Martín.</i>	127
Apéndices	
INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1993.....	153
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISION CON- SULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 1993	201

PRESENTACION

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

Cumpliendo con sus compromisos fundacionales, que le atribuyen el objetivo de propiciar y estimular actividades de estudio y debate sobre la negociación colectiva, que es la condición para la legitimación del pluralismo social y de la lógica que éste impone en la representación y defensa de los intereses de los grupos sociales organizados, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos celebró en junio de 1994 sus VII Jornadas. La presente obra recoge las ponencias y comunicaciones que en su día fueron ahí presentadas. Y también difunde, como ya viene siendo habitual, el quehacer cotidiano de la propia Comisión, que desea dar a conocer a la comunidad laboral su «Memoria de Actividades» y el informe anual sobre negociación colectiva, elaborado por sus servicios técnicos y aprobado por el Pleno.

La elección del título «Reforma laboral y Negociación Colectiva», como rúbrica general que recoge los contenidos temáticos de los trabajos que ahora se editan, no precisa, para acreditar su oportunidad, de mucha fuerza persuasiva, que desde luego yo no he de ejercer en esta ocasión. La promulgación de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, dictada con el resuelto designio de potenciar y fortalecer la idea y la práctica de la negociación colectiva como el método por excelencia de fijación de condiciones de trabajo y, por encima de ello, de gobierno del sistema de relaciones laborales, justifica sobradamente la decisión en su día adoptada por el Pleno de la Comisión de dedicar sus Jornadas a la reflexión de algunos de los aspectos más novedosos introducidos por aquella norma en el tratamiento no solo del marco institucional de la modalidad más típica de negociación colectiva, la estatutaria, sino de la propia función asignada a la negociación colectiva y a su acuerdo resultante. Aún cuando todavía resulta prematuro evaluar la incidencia real y efecti-

va de la reforma sobre los contenidos negociados o sobre la modificación del tejido negocial, no me parece aventurado afirmar que aquella ley ha venido a colocar un punto y aparte en el desarrollo de nuestro sistema de relaciones laborales, imponiendo una exigencia de cambio en buena parte de sus hábitos, prácticas y códigos. Esta obra —y las Jornadas de las que trae causa— pretende ser una primera respuesta a algunos de los temas más relevantes deparados por la reforma laboral, cuyo análisis ni se cierra ni se agota en torno a ellos. Pero aunque otros muchos temas quedan pendientes para futuras Jornadas, los que aquí se abordan ofrecen la posibilidad de verificar hasta qué punto las mudanzas normativas llevadas a cabo por la citada Ley 11/1994 enuncian el modelo de relaciones laborales que ha de alcanzar su plena madurez en esa fecha, ya no lejana, del cambio de siglo, que también cambiará milenio.

Con ésta, son ya seis las obras colectivas que sobre Negociación Colectiva edita el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Despojando la aseveración de toda significación retórica y, desde luego, de todo signo de coyuntural autocomplacencia, creo atenerme a la realidad de las cosas al afirmar que las Jornadas patrocinadas por el Organismo que tiene encomendada, entre otras funciones, la de colaborar a la creación de una estructura contractual acorde a los intereses de las partes sociales constituyen uno de los acontecimientos más destacados del panorama jurídico-laboral español, ya de por sí fecundo. Año tras año, así lo confirma el interés que las Jornadas despierta entre los aplicadores y destinatarios del ordenamiento laboral, la calidad técnica de las ponencias y comunicaciones que en ellas se defienden y la altura del debate que las opiniones vertidas suscitan. Esta relevancia, claro es, se transmite en y se transfunde a las obras colectivas que compilan los estudios que en las Jornadas se presentan.

Esta obra se debe a muchos esfuerzos y, al presentarla, merece muchos agradecimientos. Primeramente, al Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, que inauguró las Jornadas con una intervención oral, que abre ahora este volumen. Luego, a los ponentes y comunicantes, sin cuya colaboración no hubiera sido posible llevar a buen puerto este empeño. Finalmente, y sobre todo, a cuantos, desde posiciones anónimas, hicieron realmente operativa la organización y desarrollo de las VII Jornadas

de Estudio y la publicación de este libro. Con él, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos quiere expresar, una vez más su resuelta voluntad de seguir sosteniendo todas aquellas iniciativas que, como esta de las Jornadas de Estudio, sirvan de foro de discusión y debate sobre la Negociación Colectiva, que es la pieza institucional clave para el desenvolvimiento y desarrollo de un sistema de relaciones laborales que sitúe en el vértice de sus valores el progreso y el bienestar sociales en un radical clima de libertad, pluralismo, democracia e igualdad.

APERTURA DE LAS JORNADAS

MARCOS PEÑA PINTO
Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales

Promover y mantener el empleo y reforzar la autonomía de los agentes sociales son la razón de ser de la reforma llevada a cabo a lo largo de los últimos meses de 1993 y del primer semestre de 1994.

El empleo es el objetivo prioritario de la acción política hoy en día. Basta comprobar las cifras de paro en la Unión Europea, más de diecisiete millones, y en España, más de dos millones y medio, así como los efectos devastadores que provoca en los órdenes institucionales —dificultad para financiar los sistemas de protección— psicológicos —desaparición de la identidad— y sociales de expulsión del cuerpo social—, para comprender que el problema del paro, que la política de empleo se esté convirtiendo en el epicentro de toda acción política de los Gobiernos occidentales.

Dicha acción política parte de la constatación de que el modelo económico con el que ha funcionado Occidente en los últimos años no ha servido para solucionar el problema, esto es, que el crecimiento económico con ser necesario e imprescindible no es suficiente, que es preciso subordinarlo a la creación de empleo. Esta es una tarea que, a mi juicio, requiere una acción sistemática escalonada en tres fases sucesivas: una fase normativa o de reforma del mercado de trabajo; otra segunda que persiga el favorecimiento de los factores externos de competitividad de las empresas, esto es, las políticas activas, su negociación y aplicación; y, una tercera, que supondrá el debate social más importante en los inicios del próximo siglo, la reordenación social de la producción, la adecuación a la producción de alto valor, en definitiva, y aunque la frase pueda resultar desafortunada, el reparto del trabajo existente.

La fase normativa que, en cuanto a sus instrumentos esenciales, podemos dar por cerrada, ha tenido como objeto remover los

obstáculos que impedían que todo empleo posible llegara a ser un empleo real, actuando en dos ámbitos: el fomento del empleo y la transparencia en la intermediación laboral.

La actividad de fomento parte de elegir, en primer lugar, los colectivos que se consideran más desfavorecidos, los que el mercado expulsa con mayor facilidad o los que cuentan con más dificultades de reinserción. Básicamente son jóvenes con poca experiencia y escasa o nula formación, mujeres, parados de larga duración y parados mayores de cuarenta/cuarenta y cinco años. Respecto a ellos es necesario hacer una política de promoción con una discriminación positiva, forzando al mercado para procurar su ingreso, su reinserción. Así surgen las figuras jurídicas conocidas en síntesis, los contratos de aprendizaje, a tiempo parcial y el programa de fomento del empleo.

La transparencia en la intermediación laboral se aborda en la reforma buscando la apertura hacia las agencias de colocación sin fines lucrativos que se complementa con la autorización de las empresas de trabajo temporal. La pérdida nominal del monopolio del INEM en la intermediación permitirá afianzarlo como instrumento público de solidaridad dedicándose a aquellos colectivos más necesitados y abriéndose a la colaboración, fundamentalmente, de las Corporaciones Locales y de los Agentes Sociales.

Si la seña de identidad de la reforma es el empleo, el gran hilo conductor de la misma ha sido reforzar a los Agentes Sociales fortaleciendo su instrumento de actuación y de presidencia fundamental que es la negociación colectiva.

La mejora de competitividad de las empresas se ha buscado hacerla compatible no con fórmulas meramente desreguladoras, sino garantizando la posición individual de los trabajadores y potenciando las facultades colectivas expresadas en la negociación colectiva, como instrumento indispensable de adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las circunstancias ambientales, económicas y productivas, de los sectores de actividad y de las empresas.

Se trata de un fortalecimiento tanto subjetivo, en cuanto significa potenciar a los Agentes Sociales como objetivo pues los ámbitos susceptibles de negociación se amplía considerablemente, por lo que espacios hasta ahora reservados a la regulación estatal pasan al terreno de la negociación. Y se ha hecho desde el convencimiento de que no es útil que las relaciones laborales

queden casi exclusivamente reguladas por normas del Estado. Las normas son siempre generales y uniformadoras y, sin embargo, las cosas no funcionan igual en la empresa grande y en la pequeña, en la que va bien y en la que va mal, en la que maneja alta tecnología y en la que se basa en el trabajo manual, en la industria y en los servicios.

El modo en que se ha abordado la reforma de la negociación colectiva ha sido perfectamente expresado por el profesor Tomás Sala. Se ha actuado en tres frentes. El primero, modificando determinados artículos del Título III del Estatuto de los Trabajadores; el segundo, dando más poder a las partes dispositivizando o deslegalizando ciertas materias; el tercero, estableciendo el mecanismo sustitutorio de las Ordenanzas Laborales.

La modificación del Título III del Estatuto de los Trabajadores pretende facilitar la negociación colectiva y adaptarla a la realidad existente.

Hacer más fluida la negociación o, dicho de otra manera, fortalecer su ámbito subjetivo, se consigue articulando nuevas reglas sobre legitimación empresarial y sobre adopción de acuerdos. La legitimación empresarial para negociar convenios de ámbito superior a la empresa se vincula a una presencia real, en el ámbito geográfico y funcional, de las asociaciones empresariales. El procedimiento para la adopción de acuerdos para su parte, se modifica eliminando mayorías cualificadas. Asimismo, se introducen modificaciones sobre el deber de negociación cuya articulación jurídica, en realidad, no resulta sencilla.

Pero si importante ha sido el esfuerzo en fortalecer la posición de los Agentes Sociales, no lo ha sido menos el realizado en reforzar el ámbito objetivo en la negociación colectiva, tanto en lo que se refiere a su contenido, otorgando mayor capacidad reguladora, cobertura y eficacia a los convenios, como en lo relativo a la estructura de negociación, haciéndola más articulada y con una mayor capacidad de adaptación. El convenio colectivo es el eje vertebral de la reforma del mercado de trabajo porque es el elemento imprescindible para dotarle de flexibilidad, pues esta sólo surge desde el diálogo de las partes.

La adaptación de la negociación se realiza, básicamente, desde cuatro perspectivas. La primera, con la inclusión de cláusulas descuelgue o, por mejor decir, la inclusión como contenido preceptivo en los convenios de ámbito superior al de la empresa

de la regulación de las condiciones y procedimientos por los que se puede producir la inaplicación de determinados aspectos del convenio a aquellas empresas con situación económica negativa, reforzando simultáneamente los derechos de información y consulta. La segunda, regulando la sucesión de los convenios o lo que ha dado en llamarse «ultra-actividad», aspecto este al que se dio gran importancia durante la negociación del Pacto Social. La tercera, a mi juicio de sustancial importancia de futuro, abordando la «conurrencia» que permite que entren en juego marcos autónomos de negociación colectiva, cuyas derivaciones en acuerdos de tipo formación y otros similares serán de importancia notable. La cuarta, a la que auguro un futuro brillante fundamentalmente por el protagonismo que tendrán los Agentes Sociales, es la «solución extrajudicial de conflictos», cuya verdadera importancia no está en que se agilice la solución y se abarate económicamente el precio del conflicto, sino en la mayor autonomía, presencia y, en definitiva, fortaleza que adquirirán los agentes sociales.

Frente a tendencias desreguladoras y favorecedoras de la individualización de las relaciones laborales, la reforma apuesta decididamente, de un lado, por el mantenimiento de la garantía en la Ley de una serie importante de derechos laborales y, de otro, por la ampliación de la capacidad reguladora de la negociación colectiva. De esta forma, allí donde se considera que por razones de una mayor adaptabilidad no resulta conveniente, por su excesiva uniformidad, una regulación estatal, este terreno hasta ahora reservado a la norma no pasa a la decisión del empresario ni tampoco al acuerdo individual entre empresa y trabajador, sino al convenio o al acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores.

La dispositivación o deslegalización, que afecta a un total de treinta y cuatro materias, se realiza en un doble sentido. En unos casos, la regulación estatal sigue manteniendo su contenido aunque puede ser modificada por un convenio colectivo; de esta forma, en todo caso y en defecto del pacto, existirá la garantía de la regulación estatal. Aquí estarían supuestos como la duración dentro de los límites legales del contrato en prácticas, la duración del aprendizaje, la duración del período de prueba, la duración del período para reclamar promoción por realización de tareas superiores, la duración del trabajo ordinario diario, dentro del límite legal general, o el pago de las horas extraordinarias. En

otros casos, se sitúan las cuestiones cuya regulación principal o complementaria corresponderá a la negociación colectiva, que incluye, entre otras, los sistemas de calificación profesional y ascenso, la estructura del salario, la planificación de las vacaciones o el régimen disciplinario.

La capacidad derogatoria externa e interna que se concede a la negociación colectiva conduce necesariamente a la revisión de la legislación heterónoma, especialmente a la que constituye máxima intervención administrativa que son las Ordenanzas Laborales.

Nunca he creído que la modernidad del mercado de trabajo español dependiera o no de la existencia de las Ordenanzas Laborales, pero sí pensaba que tenían que desaparecer porque eran un anacronismo, pues un país que se pretenda maduro no puede aceptar normas ajenas a la voluntad de las partes. Ya desde 1980 existió una indicación legal y un deseo de los Agentes Sociales de sustitución que se repite en tres grandes Acuerdos-Marco, aunque con éxito modesto.

La reforma apuesta por un proceso conducido por un órgano tripartito como es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el que los vacíos de regulación en aquellas materias en las que la Ley se remite a la negociación colectiva deberán cubrirse por una negociación tutelada por dicha Comisión, quien puede, además, acordar un arbitraje para solventar las discrepancias.

El fortalecimiento de la negociación colectiva es, pues, el gran hilo conductor de la reforma porque estamos convencidos que la ampliación de las competencias de la misma para fijar mediante acuerdo las condiciones de trabajo, representa una decidida apuesta por la fortaleza y la libertad sindical. No se puede tener miedo a la libertad, miedo a hacer posible un mayor entendimiento empresas-sindicatos. Con toda seguridad ambas partes, el mundo social y la economía real, afrontarán los retos necesarios para conseguir tres cosas: mantener el Estado del Bienestar, crear empleo y aumentar la competitividad.

LA REFORMA DEL MARCO INSTITUCIONAL*

JAIME MONTALVO CORREA

* El presente texto se corresponde a la transposición de la Conferencia pronunciada el día 9 de junio de 1994, en las «VII Jornadas de Estudio sobre negociación colectiva», organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

A) INTRODUCCION

No parece preciso subrayar el papel que recibe la negociación colectiva en la configuración y desarrollo de cualquier sistema de relaciones de trabajo (lo que hoy, a partir de categorías económicas, se viene denominando el mercado de trabajo).

De todos es sabido como la autonomía colectiva aparece históricamente como alternativa conformadora de la organización y condiciones de prestación del trabajo. Es decir, como superada la autonomía individual, montada sobre la ficción de la libertad e igualdad contractuales y cuyas consecuencias sociales se mostraron insostenibles, aparece la autonomía colectiva, capaz de reequilibrar el poder social de los sujetos negociadores. Y como bien pronto esta alternativa se va a plantear entre la autonomía colectiva y el intervencionismo del Estado, opciones ambas que conviven y se distribuyen cuotas de regulación, dependiendo de cada sistema y momento histórico, en definitiva, de datos y circunstancias previos al propio ordenamiento laboral.

En definitiva, cualquier consideración de la ley (norma heterónoma) y la negociación colectiva de su articulación entre sí y con la propia libertad contractual individual —que adquiere creciente protagonismo— no puede desprenderse de sus concretos y particulares antecedentes, de un determinado modo de comprensión de los principios ordenadores de las relaciones de trabajo. En estas coordenadas se enmarca cualquier sistema de negociación colectiva y, desde luego, se ha de situar el análisis del nuestro y de la articulación de las fuentes del ordenamiento laboral español.

B) LOS DATOS DE PARTIDA

Sin poder profundizar en dichos antecedentes, parece conveniente recordar aquellos datos básicos de un modelo «desvirtuado» de negociación colectiva (por utilizar la feliz expresión de De la Villa) que no sólo estuvo en vigor a lo largo de casi veinte años, años fundamentales en nuestra evolución económica y social, sino que, sin duda, han «marcado» de algún modo nuestro sistema posterior —constitucional— de negociación colectiva. Por recordarlos sintéticamente, dichos antecedentes básicos se concretaban en:

- Un sistema, en buena medida corporativo de negociación colectiva, instrumentalmente desarrollada a partir de unos interlocutores encuadrados en una organización política y administrativa jerarquizada.
- El reconocimiento de la eficacia normativa del convenio colectivo que se inserta en el sistema de fuentes normativas del ordenamiento laboral. Dato este, que va a condicionar nuestro modelo de negociación, aún derivando de modelos políticos sustancialmente distintos.
- Asimismo, una clara jerarquización de las fuentes del ordenamiento laboral, a partir de la vigencia de los llamados principios de norma mínima y norma más favorable (en las que se concretaba el carácter absoluta o relativamente imperativo o dispositivo de las normas).
- La tutela de las condiciones laborales individualmente obtenidas (a través del principio de condición más beneficiosa).

Todo estos datos, aunque tienen como referente otro modelo político, no pueden ignorarse en nuestra evolución más reciente, pues las bases del sistema actual de negociación colectiva se van sentando precisamente en nuestra transición política.

Así, en el marco del nuevo sistema que define la Constitución de 1978, se va a reconocer un importante papel al intervencionismo del Estado, es decir, a la ley. Y ello tanto en la fijación de mínimos (con relación a las exigencias que en materia de mínimos salariales comporta nuestra configuración como Estado Social y Democrático de Derecho vid; los Fundamentos contenidos en la STC, 31/1984, de 7 de marzo), como en el estableci-

miento de las reglas estructurales de la relación de trabajo (del llamado marco o esquema institucional), como, en definitiva, de ciertas condiciones de la propia negociación colectiva, la cual queda perfectamente insertada en el sistema normativo estatal.

C) LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL MARCO INSTITUCIONAL

Es evidente que nuestra Constitución realiza una opción inequívoca por la libertad sindical y, por ende, por el papel esencial de la autonomía colectiva en la conformación de las condiciones de trabajo (vid., artículos 28 y 37, en relación con el 7 CE).

Los interlocutores sociales configurados en los términos de la STC 18/1987, de 7 de febrero, como «formaciones sociales con relevancia constitucional», van a actuar la promoción y defensa de los intereses que les son propios a través de la autonomía colectiva, a la cual se reconoce no sólo un nuevo ámbito de actuación, sino también un papel esencial en la ordenación de los intereses económicos y sociales.

Como expresivamente señalara la STC 51/1982, de 19 de julio, la «Constitución Española establece un marco constitucional que garantiza la libertad y autonomía de las relaciones laborales», lo que implica atribuir a la negociación colectiva el carácter de «instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo» (STC 58/1985).

Todo lo cual supone una nueva distribución de competencias Ley a convenio, en las que no cabe hablar ni de reserva de Ley ni de reserva de la negociación colectiva. No obstante lo cual, la ley va a extender su acción a la fijación de condiciones generales dejando para la autonomía colectiva el establecimiento de condiciones de ámbito sectorial (posicionamiento éste que sirve de base a la progresiva eliminación de las Ordenanzas de Trabajo, si bien, después de la CE, se han dictado normas sectoriales estatales, como el conocido Estatuto del Minero).

En definitiva, nuestra Constitución integra al Convenio Colectivo en nuestro sistema de fuentes (STC 58/1985), afirmando la prevalencia jerárquica de la Ley, en cuanto vía de corrección de la desigualdad material (SSTC 58/1985, 177/1988, 171/1989), Ley que, sin embargo, no puede negar ni desvirtuar la

autonomía colectiva; afirmación que, no obstante, ha de comprenderse en el marco del papel que, en cada caso, la Ley va a reconocer a la autonomía colectiva, siendo de destacar el progresivo papel de supletoriedad de las normas estatales con respecto a lo negociado en los convenios colectivos; papel en el que, precisamente, insiste el modelo normativo diseñado por la llamada Reforma del Mercado de Trabajo, según veremos más adelante.

En otro orden de cosas, y con respecto a la relación negociación colectiva-autonomía individual, el Tribunal Constitucional ha reafirmado la prevalencia de la autonomía colectiva (así, sentencia 105/1992). La articulación concreta de estas dos vías de fijación de condiciones de trabajo va a resultar, en todo caso, problemática. A tal efecto, E. Borrajo sugiere —a partir de la doctrina del propio Tribunal Constitucional— lo que llama la regla de oro, según la cual la autonomía individual puede actuar válida y eficazmente respecto de los convenios colectivos en los ámbitos según convenio y extra convenio, quedando excluida la actuación contra convenio colectivo (en este sentido, la STC 28, junio de 1993).

D) EL ANALISIS DE LA DINAMICA NEGOCIADORA

La realidad de nuestra negociación colectiva, a pesar del cambio sustancial en sus presupuestos constitucionales y legislativos, de la modificación en profundidad de su marco de referencia, sigue en buena medida influenciada por la propia dinámica negociadora que le sirvió de antecedente.

Así, el convenio «típico» va a seguir siendo el convenio normativo, de eficacia general, negociado en el marco y las condiciones establecidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. La posibilidad de negociación de convenios de eficacia limitada, de derecho común, extraestatutario están ocupando en la realidad un modesto espacio; éstos, con frecuencia, no son sino el producto de la frustración en un proceso negociador estatutario, no el resultado de estrategias de negociación preconcebidas.

En otro orden de cosas, los convenios van heredando contenidos de aquellos a los que suceden, con una escasa «ruptura» en este ámbito. Nuestra negociación adolece en general —y ello tanto en ámbitos sectoriales como empresariales— de contenidos pobres y, con frecuencia, repetitivas de cláusulas anteriores.

Fenómeno este que, sin duda, está influido por el modesto papel del convenio en un sistema en el que la norma estatal ocupa un gran espacio, incluso en ámbitos sectoriales (así las ordenanzas de trabajo) y en el que el convenio se limita a cumplimentar las condiciones heterónomamente establecidas.

De ello deriva una frecuente rigidez de las normas de regulación de condiciones, especialmente en materia salarial (no así en materia de jornada, en la que nuestros convenios han demostrado una notable flexibilidad), con graves consecuencias para la supervivencia de algunas empresas, sobre todo por los cerrados criterios de concurrencia que contiene el art. 84 ET.

Esta rigidez en los contenidos resulta especialmente preocupante en un sistema de negociación colectiva como era —y es— el nuestro, fuertemente centralizado. Es evidente que esta centralización viene a satisfacer exigencias de políticas macroeconómicas, dirigidas a superar situaciones de estancamiento económico y de déficit e inflación que se repiten a lo largo de nuestro proceso de transición política. Asimismo, dicha centralización da respuesta a las estrategias horizontales (políticas) de las propias organizaciones. Por eso, no sólo se buscan y alcanzan grandes pactos sociales, expresión de una política de concertación social —cuyos positivos resultados en el orden socioeconómico y político de la transición no cabe poner en duda (frente a la opinión de algunos autores como J. R. Lorente)—, sino que se potencian negociaciones sectoriales nacionales y, sobre todo, provinciales con esquemas reguladores ni siempre comprensivos ni desde luego adaptables.

Por aportar algún dato expresivo: en 1993 se firmaron 2.638 Convenios de Empresa y 1.084 sectoriales. Sin embargo, los primeros afectaron apenas a 727.000 trabajadores, mientras que los segundos lo hicieron a casi 5,2 millones (y de éstos, 3,7 millones en 962 convenios provinciales).

Junto a este dato llama la atención como los incrementos salariales —para el mismo 1993— será en los sectoriales del 5,90% frente a un 5,04% en los de Empresa. Además, y como es lógico pensar, son mucho más frecuentes las cláusulas de productividad que afectan a los trabajadores en los Convenios de Empresa (el 52,67%) que en los sectoriales (26,7%) y, otro tanto, cabría decir de las cláusulas de reducción del absentismo (40,49% frente a 18,36%).

En definitiva, nuestro sistema de negociación colectiva, que sirve a determinados intereses organizativos e incluso de política económica, ha favorecido, de algún modo, el proceso de rigidez de nuestras relaciones laborales, que reflejan una escasa adaptabilidad de las circunstancias, progresivamente cambiantes de los procesos productivos.

Sin embargo, es preciso reconocer que la propia dinámica negociadora no sólo depende del tenor de las normas, de la definición del marco normativo institucional, sino también, y no en poca medida, de las políticas, de los comportamientos de los agentes sociales. Pensemos, así, en el modelo de negociación colectiva diseñado en el Título III ET (diseño realizado, por demás, a partir del Acuerdo Básico Interconfederal de 1979): dicho diseño, a la vez que facilitaba estrategias sindicales adecuadas para el conveniente proceso de implantación y consolidación de los agentes sociales, seguramente aconsejaba fórmulas de articulación de las unidades negociadoras, modelo cuya oportunidad se afirmó pero que nunca fue puesto en práctica. Aparte del confusionismo existente en las relaciones ley-convenio-autonomía individual.

Todas estas circunstancias, relativas tanto al marco institucional como a las propias dinámicas negociadoras, hacían, sin duda, precisa una revisión sustancial del sistema.

E) LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL DEBATE DE LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

Desde comienzos de los noventa, a partir de condiciones tanto dependientes de nuestra dinámica económica (fundamentalmente el mantenimiento de una alta tasa de desempleo) como de nuestra incorporación al Mercado Unico Europeo, tuvo lugar la inminente demanda, desde los propios medios económicos, de una Reforma sustancial de algunos aspectos básicos de nuestro sistema de relaciones laborales, de lo que ha venido en denominarse el Mercado de Trabajo.

En dicho contexto, el Gobierno remite al CES en la primavera de 1993 el famoso Libro Verde, «La Reforma del Mercado de Trabajo. Documento que el Gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen».

Se abría, de esa forma, uno de los debates más relevantes y polémicos en la reciente historia de nuestro modelo de relaciones laborales. Y en dicho debate, como no podía ser de otro modo, se plantea el tema del sistema de la negociación colectiva y su revisión.

Sin poder entrar en la consideración de los puntos centrales del citado documento, baste recordar como en él se afirma como «las deficiencias de nuestro actual modelo de negociación colectiva y de formación de salarios son evidentes. Posiblemente uno de los rasgos más llamativos de nuestro modelo es haber propiciado un sistema de negociación salarial insensible a la situación cíclica de la economía y, más en particular, a la situación concreta de cada una de las empresas...». Todo ello lleva en el documento a un punto 7, de Petición de Dictamen, en el que se sugiere la «conveniencia de reformar el modelo estatutario y la estructura de la negociación colectiva, así como determinados aspectos referidos a las relaciones entre norma estatal, autonomía colectiva y autonomía individual...».

Sobre estas peticiones, ciertamente abiertas (probablemente es este uno de los aspectos centrales de la reforma sobre el que el Libro Verde contenía menos observaciones, en todo caso, sin proponer criterio alguno), se desarrolló una importante discusión en el seno de la Comisión de relaciones Laborales y Empleo del CES, a partir de una Ponencia de Trabajo, un importante documento elaborado por la propia Comisión el 29 de julio de 1993 (particularmente por el Consejero Javier Matía), en el que se proponía un modelo centrado en una nueva distribución de papeles Ley-Convenio (en sus distintos ámbitos)-Autonomía Individual. De conformidad con la citada Ponencia, se encomendaba a la normativa legal:

- función de fijación de mínimos,
- función de ordenación estructural de las relaciones de trabajo,
- función de sustitución de la debilidad negociadora.

Además, se proponía el incremento del carácter supletorio de las normas estatales respecto de lo establecido en convenio colectivo, en materiales tales como jornada, estructura salarial, modalidades de contratación, etc.

Por lo que se refiere a los Convenios Colectivos en dicho documento, se diferencia la función que debe corresponder a los convenios sectoriales (sustitución de Ordenanzas, regulación estructural de los contratos, fijación de mínimos salariales, derogación *in pejus* de las normas legales, previendo la posible ordenación de la negociación en los niveles inferiores) y a los convenios de empresa, con un objetivo fundamental de adaptación a cada realidad empresarial concreta de los convenios sectoriales.

Al mismo tiempo, se proponía un sistema de mayor articulación de las unidades de negociación, proponiendo privilegiar los convenios sectoriales nacionales como vía, de mayor garantía, de sustitución de condiciones legales.

En esta formulación la autonomía individual vería su papel reducido a la mejora de los mínimos de la negociación y, en su caso, a la regulación de las condiciones de categorías laborales especiales.

La coincidencia del debate en el CES con la apertura de un proceso de concertación —abierto por el Gobierno con los agentes sociales en otoño del mismo 1993— permitió a éste una mayor concreción en sus posiciones al respecto, teniendo muy presente a ese respecto el Documento en discusión en el propio CES antes citado.

Así, en el documento titulado «Adaptación y desarrollo de la Negociación Colectiva», presentado en el marco del Acuerdo de Reulés, se acusaba a nuestra negociación tanto de falta de articulación, como de pobreza de contenidos.

Se propone, en consecuencia, una estructura descendente a partir de un Acuerdo Interconfederal del que habrían de partir los Acuerdos Sectoriales, considerando la posibilidad de que las concreciones de condiciones, y, eventualmente las cláusulas de descuelgue, pudieran desarrollarse en las empresas a través de negociaciones menos formalizadas.

En lo que hace al necesario enriquecimiento del contenido negociador, se sugieren fórmulas de ampliación del espacio del convenio, actuando sobre el carácter dispositivo o imperativo de las normas estatales.

Por fin, y la cuestión tiene el mayor alcance con respecto a la cuestión que estamos viendo, se establece un nuevo procedimiento para la inmediata sustitución de las Ordenanzas cuya sub-

sistencia, se dice, «constituye un elemento limitador o perturbador del derecho a la negociación colectiva».

Volviendo al debate en el CES —que, sin duda, estuvo influido por las dificultades en la negociación de los Acuerdos de Rentas—, los puntos que levantaron más polémica entre los interlocutores sociales fueron el anteriormente citado de la sustitución o derogación de las Ordenanzas y el de la eventual ultractividad del convenio colectivo que hubiera llegado al término de su vigencia, en tanto en cuanto se llegue a un nuevo acuerdo.

Ambas cuestiones —creo que puede definirse que condicionantes de la existencia de un Dictamen mayoritario sobre la Reforma del Mercado de Trabajo en el Pleno del CES— mantuvieron el debate abierto en la tramitación parlamentaria de las Leyes que instrumentaron la Reforma, sin que la solución pareciera haber satisfecho a todas las partes.

F) LOS ELEMENTOS CENTRALES DE LA REFORMA

a) **Los objetivos que se persiguen. El enriquecimiento del contenido del Convenio Colectivo**

Como expresara el Gobierno al presentar los correspondientes Proyectos de Ley en que se instrumentara formalmente, la Reforma del Mercado de Trabajo ha de hacerse «conservando los elementos diferenciadores de la cultura política europea, que se expresa en términos de libertad sindical, negociación colectiva y protección social». Preservar dichos valores se considera compatible con la mejora de la competitividad, exigencia de un desarrollo adecuado de nuestra economía y, por tanto, del empleo, pero ello exige revisar el marco institucional de las relaciones laborales, así como las propias prácticas negociadoras de los interlocutores sociales. Sólo de esta forma será posible compaginar la adaptabilidad de nuestras empresas y el desarrollo económico con la garantía de los derechos de los trabajadores.

A partir de dicho planteamiento, la Reforma se va a mover en una doble coordenada:

- Potenciación del desarrollo de la negociación colectiva, en cuanto elemento regulador de las relaciones laborales.

- Introducción de mecanismos de adaptabilidad equilibrada en dichas relaciones. Siendo la negociación el instrumento fundamental para desarrollar esa deseable adaptabilidad.

En definitiva, como señalara la memoria del proyecto de ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores, «el segundo gran hilo conductor de la reforma es el relativo a la potenciación de la negociación colectiva y la mejora de sus contenidos».

La Ley va a recoger, de este modo, una reforma de algunos preceptos del Título III del Estatuto (y, en cierta medida, la reforma del Título II), en vista de tres objetivos centrales:

1) *El favorecimiento del desarrollo de la negociación*

Dicho objetivo va a dar lugar a algunas reformas en las siguientes materias:

- Sistema electoral de los órganos de representación unitaria del personal (Título II, ET), que sirve de base para el reconocimiento de la representatividad,
- legitimación empresarial en convenios supraempresariales,
- composición de la Comisión Negociadora,
- requisitos para la adopción de acuerdos.

2) *Facilitar la adaptación de la negociación a la realidad productiva*

- establecimiento de procedimientos de «descuelgue»,
- disponibilidad del convenio sobre el contenido del convenio anterior,
- facultad del convenio para determinar su eficacia temporal más allá del período pactado,
- nuevas normas sobre concurrencia.

3) *Mejora de su contenido*

- aparte del compromiso de sustitución —derogación de las Ordenanzas de Trabajo (disposición transitoria 2.^a),

- modificación de los términos y ámbitos de la disponibilidad, ensanchando el marco de la negociación colectiva, que va a ocupar aspectos hasta ahora referidos a la Ley.

Con relación a este último punto, objeto específico de otra Ponencia en estas jornadas, valga recordar como la Reforma va a alterar la relación tradicional en nuestro ordenamiento entre Ley y autonomía colectiva.

Como observara, hace ya algunos años, Martín Valverde, la relación más típica del convenio colectivo con las normas estatales era de *suplementariedad*, lo cual es lógico teniendo en cuenta el llamado principio de norma mínima característica del ordenamiento español. De este modo, las cláusulas del convenio iban a «suplementar», mejorando —para los trabajadores—, las condiciones legalmente establecidas.

Con la Ley de Convenios de 1973, y sobre todo con la Ley de Relaciones Laborales de 1976 y el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977, se va abriendo espacio una función de *complementariedad* del convenio (con frecuencia acompañada de ciertas garantías para el trabajador). De este modo, el convenio va a introducir nuevas regulaciones no previstas en la ley, que se ve, por consiguiente, complementada (vid. art. 6.1 del RDLRT, o artículos 8.1, 9, 22.1, 26, 34.1 LRL). Esta apertura a nuevos ámbitos de regulación autónoma no impidió, sin embargo, como señalara García Perrote, que «el Convenio Colectivo siga siendo una fuente subalterna inserta en el marco minucioso y asfixiantemente regulado por leyes y disposiciones reglamentarias».

Pues bien, la Reforma que estamos considerando quiere reducir el papel de la Ley en la Ordenación de las relaciones laborales, o más precisamente, quiere abrir nuevos espacios a una regulación convencional como vía de compatibilizar adaptabilidad, dinamismo en las relaciones laborales, con la permanencia de garantías para los trabajadores. De esta forma, el convenio adquiere una posición de prioridad reguladora, llevándose la norma estatal, en determinadas materias, a una posición de *supletoriedad*. Así, por ejemplo, en materia de período de prueba (artículo 14, según la nueva redacción del ET, por la Ley 11/1994), en la que se remite al convenio colectivo la fijación de los límites de duración del período de prueba, señalando este precepto como «*en defecto de pacto en Convenio*, la duración dle período de prueba no podrá exceder de...»; también en materia

de recibo de salarios (artículo 29.1), imposibilidad de la prestación (artículo 30), horas extraordinarias (artículo 35.1), etc. Siendo de subrayar como, en algún caso, se prevé la posibilidad de que el convenio pueda cambiar el tenor de la norma legal pero solamente en una dirección, precisamente *in pejus* desde la perspectiva de los trabajadores; tal es el supuesto previsto en el artículo 15, de contratación temporal por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, cuando dice que: «por convenio colectivo sectorial podrá ampliarse la duración máxima —6 meses— de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pueden producir».

En otro orden de cosas, la nueva regulación amplía la complementariedad del Convenio Colectivo a distintas materias (contratos temporales, clasificación profesional, salarios, jornada, vacaciones, exigencias formales del despido, etc.), abriendo amplias y nuevas posibilidades al enriquecimiento de los contenidos de la negociación colectiva.

b) El favorecimiento del desarrollo de la negociación colectiva

La práctica negociadora de los últimos años revelaba la existencia de algunos criterios normativos que, de algún modo, entorpecían la dinámica de las negociaciones. Por consiguiente, las leyes que instrumentan la reforma proponen una serie de modificaciones.

En primer lugar, se modifica el criterio de medición de la representatividad de los interlocutores sociales, lo que va a suponer una modificación del Título II del Estatuto de los Trabajadores, así como —a través de la Disposición Final 2.^a de la Ley 11/94— de la Disposición Adicional 1.^a de la LOLS y otras normas complementarias.

Aparte de esto, al mismo objetivo de favorecer el desarrollo de la negociación colectiva responden las reglas sobre limitación empresarial en los convenios de ámbito superior a la empresa (artículos 87, 1, 3 y 4), sobre composición de la Comisión Negociadora (artículo 88.1 ET), sobre deber de negociar (artículo 89.1), sobre requisitos para la adopción de acuerdos (artículo 89.3).

1) La Legitimación para negociar y la constitución de la Comisión Negociadora

La nueva Ley 11/1994 viene a realizar una ligera modificación de la regulación de la legitimación empresarial prevista en el artículo 87.2 ET —precisamente modificado en ese punto en 1984— para los convenios de ámbito superior a la empresa, modificación que cobra sentido en relación con la establecida en materia de constitución de la Comisión Negociadora en el artículo 88.1 ET.

El texto originario del Estatuto, de 1980, reconocía esta legitimación a «las asociaciones empresariales que cuenta con el 10% de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio». Dicha redacción se modificó en la reforma del 84 por entender que dicho porcentaje primaba las pequeñas empresas, pudiendo una asociación empresarial con un 10% de empresarios afectar a porcentajes poco significativos de las plantillas de trabajadores del sector, poniendo en cuestión la eventual representatividad en el mismo.

La nueva redacción perfila las exigencias de legitimación del artículo 87.3, al señalar que los empresarios sobre los que se calcula el porcentaje requerido, lo han de ser en el sentido del artículo 1.2 del propio Estatuto. Es decir, se excluyen de este conjunto los empresarios por cuenta propia sin trabajadores a su cargo.

Mayor alcance posee la modificación del artículo sobre constitución de la Comisión Negociadora en cuanto que exige para la validez de la misma, y por lo que a la representación empresarial se refiere, que ésta ocupe la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio, frente a la exigencia que representara a la mayoría de los empresarios. Con ello se pretende una mayor representatividad «real» por la incidencia en la unidad de negociación de que se trate, en fórmula que, desde luego, no es beneficiosa para las pequeñas empresas.

También los artículos 87 y 88 recogen algunas otras modificaciones, desde luego menos relevantes, en materia de legitimación y constitución de la Comisión que ahora no es posible exponer en sus detalles.

2) *El deber de negociar*

En este punto, el acto 89.1 ET contiene una pequeña modificación, en el sentido de afinar como la parte receptora de la comunicación del inicio de negociaciones —que sólo podrá negarse por las causas previstas en el mismo; precepto, no modificado en este punto— precisará expresar su eventual negativa «por escrito y motivadamente», lo que puede suponer en la propia realidad un cierto elemento que reduzca dichas negativas a iniciar la negociación.

3) *Los requisitos para la adopción de acuerdos*

En el propio artículo 89.3 ET se establecía como los acuerdos de la Comisión deliberante requerían, en todo caso, el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones.

Pues bien, la propia exigencia negociadora mostró las frecuentes dificultades especialmente en las representaciones sindicales, para obtener acuerdos válidos, de conformidad con esta exigencia de mayoría cualificada. Situación que se complicará, por el tema de los cocientes, en las Comisiones de Convenios de Empresa, por lo general integrados por 12 representantes de cada parte. Ante una situación de equilibrio de las dos grandes centrales mayoritarias, era fácil que ninguna de ellas, por sí sola, consiguiera el voto de los ocho representantes precisos. De ahí buena parte de los convenios de eficacia limitada, hijos involuntarios de esta exigencia legal de mayorías.

Por eso, la Ley 11/94, entiendo que con buen criterio, habla, sin más, de mayoría de cada una de las representaciones, lo que lógicamente facilitará la culminación en acuerdos de numerosos convenios, reduciendo el ámbito de los convenios colectivos de eficacia limitada, sobre todo en los marcos empresariales.

c) Mayor adaptabilidad del convenio a las propias exigencias de cada ámbito concreto

Este objetivo —expresamente afirmado en la Exposición de motivos de la Ley 11/1994— se pretende satisfacer a través del reconocimiento de las llamadas cláusulas de descuelgue salarial

(artículos 82.3 y 85.2.c ET), de la afirmación de la libre disponibilidad del contenido del convenio por las partes negociadoras (artículo 82.4 y 86.4) y el régimen de sucesión de los convenios con su posible actividad más allá del fin de su vigencia (artículo 86.3) y, en general, de los nuevos criterios de ordenación de la concurrencia entre convenios (artículo 84).

1) *Las cláusulas de descuelgue salarial*

Como vimos anteriormente, en nuestro sistema de Convenios la mayoría de empresas y trabajadores están afectados por convenios sectoriales. Y vimos también como éstos establecían incrementos salariales no sólo no inferiores, sino incluso superiores a los negociados en los convenios empresariales.

Eso supone, evidentemente, que algunas de las empresas, incluidas en la unidad de negociación concreta, puedan tener serias dificultades por el obligado cumplimiento de las condiciones salariales para su unidad negociadas. Todo ello agravado por las claras dificultades para una empresa, a partir del tenor del artículo 84 ET, de «salirse» de la unidad de negociación de no contarse con el consentimiento de la representación social.

En cualquier caso, parece obvio que esta rigidez aplicativa de las condiciones de los convenios ha presentado serios problemas, en parte, subsanados por políticas de reducción de plantillas.

Sensibles con esa situación, ya en algunos de los grandes pactos sociales, los interlocutores, previeron posibilidades de descuelgue salarial, las cuales se reconocen, con carácter general, en el nuevo tenor del artículo 82.3, en relación con el 85.2 ET.

Sin entrar en los pormenores del sistema aquí establecido —objeto de otra Ponencia en estas mismas jornadas—, valga recordar como los preceptores citados disponen que «los Convenios Colectivos de ámbito superior a la Empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación». Estableciéndose fórmulas específicas de descuelgue para que el caso de que el convenio —contra el mandato de la norma reiterado en el artículo 85.2.c— no los hubiera fijado.

En esta materia, aparte de los posibles problemas de concreción que tienen lugar efectivamente el supuesto de hecho previsto en la norma, merece llamarse la atención sobre el reconocimiento de acuerdos colectivos de la empresa con los representantes de los trabajadores, nueva categoría convencional de indudable interés doctrinal.

2) *El régimen de sucesión de los convenios y la ultractividad de los mismos*

El artículo 82.4 contiene un nuevo párrafo que viene a afirmar expresamente la disponibilidad, por las partes negociadoras de un convenio, respecto a los derechos reconocidos en otro al que suceden. El precepto, en sí mismo, parece obvio, pero ha de interpretarse, sin duda, en el contexto del debate que, sobre él tenía de la ultractividad del convenio, tuvo un papel destacado en la discusión sobre la Reforma del Mercado de Trabajo.

En efecto, no parece dudoso que las partes puedan sustituir, mantener o derogar las cláusulas de un convenio anterior, previamente denunciado. Sin embargo, creo que este párrafo quiere decir algo más, quiere trasladar a los propios negociadores la «responsabilidad activa» en el mantenimiento de condiciones anteriores o su supresión.

Por eso, este nuevo apartado del artículo 82, guarda conexión con lo dispuesto en los números 3 y 4 del artículo 86, que tratan de la llamada ultractividad del convenio y que, como ya vimos, fue una de las partes más conflictivas en el debate, en el CES y fuera de él, de la Reforma del Mercado de Trabajo.

Para las representaciones empresariales era difícil hablar de reforma sin «poner el marcador a cero», liberando las nuevas negociaciones de condiciones establecidas en otros momentos que, aparte de resultar frecuentemente obsoletas, dificultaban el diseño de unas relaciones laborales más flexibles. No suprimir la ultractividad como regla general —que se sustentaba en el tenor del artículo 86.3 ET—, impedía progresar en la negociación, en cuanto que los representantes de los trabajadores no parecían dispuestos a renunciar a derechos y condiciones obtenidas con anterioridad.

Por su parte, la opinión sindical era firmemente hostil a sistemas de negociación «a partir de cero» que, en circunstancias eco-

nómicas tan desfavorables como las presentes, podían facilitar el desmantelamiento de derechos laborales conseguidos en el pasado, en ocasiones con cesión de otras importantes ventajas económicas o sociales.

En consecuencia, el legislador, buscando un difícil equilibrio en sus posiciones, remitió a las propias partes negociadoras la decisión sobre el mantenimiento o no de determinadas cláusulas. Sin embargo, la fórmula utilizada no parece satisfacer a nadie. De una parte, se dice que «la vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada se producirá en los términos que se hubiera establecido en el propio Convenio». Si bien, «en defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio». Es decir, parece que, aún llamándose a la voluntad activa de los negociadores, si no se concreta el pacto, el contenido normativo del convenio anterior subsiste. Esto es, dicho contenido permanece salvo declaración de voluntad en contrario.

Pero, de otra parte, el número 4 del mismo precepto, establece como «el Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a éste último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan». La presunción, por consiguiente, parece que cambia de signo de haberse alcanzado el pacto. Así, de no decirse nada, el nuevo Convenio deroga en su integridad al anterior. Es fácil, sin embargo, pensar en el establecimiento en la propia práctica negocial de alguna cláusula de estilo, como las actualmente existentes, que de forma expresa, pero genérica, mantengan derechos y condiciones reconocidas en negociaciones anteriores.

3) *Los nuevos criterios de concurrencia de convenios*

Antes veíamos como el sistema de negociación colectiva que, a partir del marco constitucional regula el Título III del Estatuto de los Trabajadores, establece unos criterios de concurrencia rígidos, sólo modulables a través de la propia negociación colectiva en niveles inferiores (artículo 84, en relación con el 83.2 ET).

En nuestro sistema preconstitucional de negociación regía un principio de especialidad en la prevalencia de las unidades negociadoras, que en el Estatuto se sustituye por otro más estanco, el cual, sin embargo, permitía variaciones en función de las propias

estrategias negociadoras de los interlocutores sociales. Y, aunque durante algún tiempo parecía apostarse —al menos en los esquemas teóricos— por una cierta articulación de la contratación colectiva, ésta respondió a pautas menos coordinadas, fenómeno que acentúa el propio fracaso de las políticas de concertación en los años posteriores.

El Proyecto de Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Gobierno nada nuevo decía en esta materia. No obstante, durante la tramitación parlamentaria —en la fase de discusión en el Senado, y a iniciativa de los nacionalistas vascos— se añadieron dos nuevos párrafos al artículo 84, según los cuales, a pesar del criterio tradicional de no afectación durante la vigencia de un convenio por lo dispuesto en ámbitos distintos, salvo pacto en contrario, «los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta ley, podrán en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión encuentre el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión Negociadora...».

Esta sorprendente modificación seguramente está mirando a las pretensiones, tenazmente sostenidas por partidos y sindicatos nacionalistas de ir configurando «marcos autónomos de Relaciones Laborales», blindados de la posible incidencia de negociaciones a niveles superiores, es decir, a nivel estatal.

Dicha posibilidad se condiciona a ciertos requisitos de legitimación y acuerdo y, lo que es más importante, se excluye respecto de determinadas materias recogidas en el párrafo tercero del mismo precepto: el período de prueba, las modalidades de contratación excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

G) EPILOGO

El esfuerzo renovador de nuestra política de negociación colectiva en este proceso de Reforma del Mercado de Trabajo parece fuera de duda.

A la negociación se le reconoce un papel central en el objeto de compatibilizar flexibilidad —condición de la competitividad— con derechos sociales de los trabajadores. Sólo desde el equilibrio que se reconoce (o se presume, pues las circunstancias del propio mercado tienen mucho que decir) al poder de la autonomía colectiva de los agentes sociales, pueden conseguirse unas relaciones laborales adaptables, flexibles pero integradoras del conflicto social por vías de progreso.

Es evidente que la negociación ha de tener en el futuro un papel aún más relevante en la ordenación del mercado de trabajo. Pero una negociación capaz de renovar sus contenidos, capaz de diseñar estrategias de mayor articulación, capaz de desarrollar procedimientos más autónomos de solución de conflictos.

Todo ello pasa por una reforma, sustancialmente adecuada, del marco institucional de nuestra negociación; pasa, también, por una nueva definición del papel que corresponde a la Ley, la autonomía colectiva y la libertad contractual individual. Sin embargo, estos datos jurídico-institucionales con ser importantes, no sirven por sí solos, es preciso traer a un primer plano el alcance de los propios comportamientos del actuar de los agentes sociales. Será la capacidad de éstos para integrar negociadamente los intereses de sus respectivos colectivos en términos adecuados a la realidad, difícil realidad de los procesos productivos, la que determine que la Reforma de nuestras relaciones laborales sea satisfactoria en vista de las necesidades que la justifican.

Desde otro punto de vista, desde el plano doctrinal, la reforma abre nuevas e interesantes vías de consideración y estudio. La reforma del marco institucional comporta significativas novedades, que aconsejan una revisión de nuestro modelo de negociación. Y ello no sólo en las novedades operadas en el Título III del Estatuto. Piénsese en los nuevos acuerdos colectivos negociados a nivel de empresa, en materia de modificación de condiciones de trabajo (artículo 41) o de términos del descuelgue salarial (artículo 82.3). Acuerdos que —como expusiera hace unos días Javier Matía— imponen una cierta fórmula —institucionalmente inducida— de articulación de las relaciones laborales.

Lo que, en cualquier caso, es evidente, es que nuestro ordenamiento se abre a nuevas realidades cuyas potencialidades y, por qué no decirlo, riesgos, sólo el futuro podrá determinar.

NUEVAS RELACIONES LEY-CONVENIO COLECTIVO

FERMIN RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ

El conjunto normativo por el que se ha llevado a cabo la última reforma de la legislación laboral está constituido por varios elementos, de los cuales el más importante es, sin duda, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, de modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social. Lo es en primer lugar por el número de preceptos del ET que en mayor o menor medida quedan afectados en su contenido (las modificaciones de la LPL y de la LIS son reflejo y consecuencia de las operadas en aquélla); pero lo es sobre todo por la importancia y significado de las materias afectadas y por la intensidad de la reforma que en algunas de ellas se ha producido. Entre aquellas materias se incluyen desde luego algunas de las calificables como básicas en el conjunto de la regulación de las relaciones de trabajo: clasificación profesional del trabajador, salario, jornada de trabajo, modificación de condiciones de trabajo, despido disciplinario y despidos colectivos; también se encuentran afectadas algunas de las instituciones fundamentales en las relaciones colectivas de trabajo: el procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo y empresas, de una parte, y la negociación y el convenio colectivo, de otra. Con respecto a estos últimos, además, la reforma recién operada supone una cierta reordenación del sistema de fuentes normativas del Derecho del Trabajo, especialmente en lo que se refiere a la relación entre la ley y el convenio como instrumentos de regulación de la materia laboral.

En esta relación lo que va a constituir la materia básica de atención de este estudio, que pretende centrarse en especial en las novedades introducidas por la reforma. A través del análisis de este aspecto de la nueva regulación puede llegarse al conocimiento de una de las claves más importantes del conjunto de

modificaciones de las que se habla. Para su más exacta valoración, parece que tal análisis debe ir precedido de una exposición, siquiera sea breve, de lo que han sido las relaciones entre la ley y el convenio hasta este momento.

I. LAS RELACIONES LEY-CONVENIO ANTES DE LA REFORMA

Es de sobra conocido el hecho de la coexistencia en el ordenamiento laboral de la normativa estatal y de la procedente del ejercicio de la autonomía colectiva de trabajadores y empresarios reconocida en la Constitución. Tal coexistencia se resuelve en la práctica mediante técnicas o criterios de diversa significación, en un conjunto presidido más por una idea de articulación flexible que de rigidez, aunque sea cierto que estén presentes algunos elementos de esta segunda naturaleza.

1. Norma estatal y norma convenida en el ordenamiento

Esa articulación flexible entre una y otra fuente de regulación no es sino la consecuencia de una posición de partida del ordenamiento en la distribución de funciones normativas de los poderes públicos y de las representaciones profesionales: posición de partida que reconoce la concurrencia de ambas en la mayor parte de las materias propias de las relaciones de trabajo. En otras palabras, como la doctrina ha subrayado de forma reiterada, el ordenamiento español no ha establecido un sistema rígido de atribución de campos exclusivos de regulación para la ley y el convenio, sino que se trata más bien de un sistema de espacios compartidos por una y otro.

Se mencionaba anteriormente la existencia de algunos elementos que limitan en cierta medida esa ordenación flexible; no es difícil identificar algunos de ellos, en su totalidad orientados en el sentido de reconocer a la ley ciertos espacios de actuación exclusiva, con la consiguiente limitación de actuación de la norma paccionada. Tal es el caso, en primer lugar, de la reserva de ley establecida por el artículo 53.1 de la Constitución para la regulación de los derechos y libertades del Capítulo II de su Título I. En otras materias, la ley regula también en exclusiva,

sin dejar espacio alguno para el convenio, por tratarse de materias de orden público: la regulación del procedimiento laboral, de la actuación administrativa en las relaciones de trabajo o, en otro campo de contenido diferente, de la capacidad de los sujetos del contrato de trabajo y de los requisitos y efectos del despido disciplinario son otros tantos ejemplos de esta atribución a la ley, no compartida por el convenio colectivo. Respecto de algunas otras materias, en fin, la regulación legal contiene lo que tradicionalmente se califica como norma de Derecho necesario absoluto, de obligado respeto en sus propios términos e inmodificable por la negociación colectiva: estas normas, referidas normalmente a condiciones de trabajo, no son muy numerosas en el ordenamiento laboral, aunque sí son de considerable entidad desde el punto de vista de las materias a las que se refieren.

En sentido contrario, referido ahora a la extensión de la función normativa del convenio colectivo, se reconoce de manera unánime que la garantía del «derecho a la negociación colectiva laboral» del artículo 37.1 de la Constitución otorga al convenio un espacio vital de regulación que no puede ser desconocido por la norma estatal. La autolimitación por parte de la ley, fácilmente identificable en muchas de las materias laborales, de las que luego se hablará, es una manifestación clara de ese respeto a un ámbito mínimo de regulación por parte de la negociación colectiva. Como lo es también la limitación impuesta a la norma reglamentaria por el artículo 3.2 ET en el sentido de no poder fijar «condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar».

2. Los supuestos de conexión

Pero, aparte de aquellos espacios concretos —ciertamente reducidos en el conjunto de la normativa laboral— reservados de una manera u otra a la ley, es lo cierto que ésta y el convenio colectivo comparten un espacio común. Es aquí donde se puede hablar con mayor propiedad de relaciones entre ambas fuentes, precisamente la materia que constituye el objeto principal de las reflexiones que siguen.

En el sistema de ordenación de fuentes existentes en el ET hasta 1994 —aunque con precedentes que no es difícil identificar

en el sistema anterior— es posible advertir que la relación entre norma estatal y norma paccionada no es unívoca, sino que se plantea y resuelve mediante diferentes técnicas de conexión, de contenido también bastante diverso, que en cada caso permiten posibilidades igualmente distintas a cada una de aquellas fuentes: las cinco que se expresan a continuación parece que agotan tales posibilidades de relación.

- a) En ocasiones la ley establece una norma de mínimos para una determinada condición de trabajo, permitiendo (sea o no de forma explícita) que el convenio colectivo lo supere o mejore en beneficio del trabajador: esas normas, conocidas por doctrina y jurisprudencia como de Derecho necesario relativo, en la medida en que pueden ser mejoradas pero en ningún caso modificadas *in peius*, aparecen con cierta frecuencia en la normativa estatal: el caso de la duración máxima de la jornada de trabajo (cuarenta horas semanales: artículo 34.2 ET) y del plazo de reincorporación al trabajo del trabajador que termina su servicio militar o el ejercicio de cargo público o sindical (artículo 48.3 ET) son otros tantos buenos ejemplos de esta primera técnica de relación entre norma estatal y paccionada. El convenio colectivo puede desarrollar en tales supuestos una de sus típicas funciones, la de mejorar el nivel mínimo establecido por la ley con carácter general; es claro que cuando no la realiza, se aplica sin más el contenido de esta última, precisamente por ese carácter de generalidad.
- b) En otros casos, la ley regula una determinada materia o una institución de forma general, estableciendo sus líneas o principios fundamentales y con remisión al convenio para que éste complete y desarrolle tal regulación. Ocurre esto con frecuencia cuando se trata de materias condicionadas por las particularidades de sectores o empresas, respecto de los que una regulación única establecida con carácter general y exclusivo por la ley no sería realista ni conveniente el caso de la regulación de los permisos y de la adaptación de la jornada de trabajo para el trabajador que sigue cursos de formación (artículo 22 ET en su redacción anterior a la reforma de 1994), de la ordenación de los ascensos (artículo 24 ET) y de la constitu-

ción y actividad del comité intercentros (artículo 63.3 ET) pueden ser citados como típicos de esta articulación entre ley y convenio. Técnica que hace posible otra de las funciones tradicionales de este segundo, cual es la de adaptar a las necesidades peculiares de cada ámbito de aplicación las reglas que la ley dicta como marco o base de una institución.

- c) La relación entre la ley y el convenio puede establecerse también en el sentido de que la primera regula una materia, incluso con algún detalle, pero permite que el segundo sustituya tales reglas por completo, aportando su propia regulación, que sería en este caso autosuficiente; caso de que el convenio no realice esa sustitución, es claro que se aplica lo que se ha previsto en la norma legal. Se está en este caso ante una regulación legal dotada de un carácter por completo flexible: en contraste con lo que ocurre en el supuesto de establecimiento de mínimos por la ley, ahora la disponibilidad de la materia por parte del convenio es total, sin que la ley impida la fijación de condiciones que, además de diferentes, pueden llegar a ser incluso inferiores. La regulación del contrato de trabajo en prácticas (artículo 11.1.c ET, vigente hasta 1993) es una muestra de esta regulación legal disponible para el convenio colectivo.
- d) A veces la ley, renunciando a dictar normas sobre una materia, remite en bloque su regulación a la norma pactada: la duración del propio convenio colectivo (artículo 86.1 ET) y el régimen jurídico de su denuncia por las partes (artículo 85.2.c en la redacción de 1980) pueden ser citados como ejemplos de esta técnica. Parece advertirse como trasfondo de esta autolimitación de la ley el reconocimiento de que tales materias pertenecen naturalmente al ámbito de la autonomía de los sujetos negociadores, con lo que la renuncia por parte de la norma estatal a regularla permitirá una regulación propia en todos sus términos, sin restricciones ni limitaciones.
- e) Todavía puede identificarse una última situación, cuando la ley ignora una materia sobre la que el convenio toma la iniciativa de regularla *ex novo*: puede apreciarse en es-

ta acción innovadora una interesante función del convenio que éste ha realizado desde antiguo y que aún hoy realiza como norma más próxima a la realidad regulada y, como consecuencia de ello, más atenta a las nuevas situaciones necesitadas de regulación. No es difícil encontrar en el texto de convenios recientes o actualmente vigentes múltiples ejemplos de esta actividad normativa original, que con frecuencia ha provocado en el pasado la aparición posterior de reglas legales sobre esas mismas materias, ya de aplicación general.

La consideración en conjunto de estas cinco situaciones permite comprobar que cada una de ellas ofrece a la negociación colectiva una diferente intensidad de regulación y también un distinto ámbito material de actuación normativa, dependiendo de lo que la ley haga (o no haga) previamente. Así, la plenitud de la función reguladora del convenio se consigue en el último caso de los expuestos, cuando aquél innova por completo ante el silencio de la ley; en el extremo opuesto, la intensidad de la función normativa del convenio llega a su grado menor cuando éste se limita a mejorar los mínimos establecidos por la ley, pudiéndose apreciar grados intermedios en cada uno de los otros tres supuestos.

Puede decirse que el funcionamiento de este sistema de coexistencia y de articulación entre ley y convenio desde la aprobación del ET en 1980 ha sido, en términos generales, moderadamente satisfactorio. El convenio colectivo ha demostrado ser un medio prolífico de regulación de las condiciones de trabajo y, en menor medida, de las relaciones colectivas en los diferentes sectores y empresas. Es cierto que pueden señalarse algunas materias en las que la negociación colectiva se ha quedado corta, sobre todo si se tiene en cuenta su potencialidad normativa desde el artículo 37.1 de la Constitución y la propia regulación del ET; insuficiencia provocada por causas muy diversas: dificultad de conseguir acuerdos entre las partes negociadoras, deficiente información sobre las posibilidades reales de desarrollo o de innovación respecto de las normas legales, inercias en la atención preferente o exclusiva a las materias tradicionalmente reguladas, entre otras muchas. El resultado de todo ello es la existencia de una negociación colectiva que, contemplada desde el punto de vista de su contenido, posee desde luego un peso específico considerable en el conjunto de la normativa laboral pero sin haber conseguido desarrollar todavía la totalidad de sus posibilidades de partida.

Añádanse a esto algunas otras características de la actual negociación colectiva española que, de una manera u otra, afectan también a su contenido: el excesivo número de convenios negociados cada año, muchos de ellos referidos a ámbitos de muy reducida dimensión, en los que no siempre se negocia con la exigible preparación; su desordenada y quizás exageradamente descentralizada estructura; la falta de una adecuada articulación entre negociación sectorial y de empresa, que sería muy provechosa a través de un ordenado y flexible reparto de materias entre ambas. No es difícil apreciar, cuando se realiza una aproximación al contenido de los convenios, por poco extensa que sea, manifestaciones muy claras de esos efectos negativos de la negociación así planteada y aplicada sobre la calidad y densidad de lo acordado. Aunque sin duda la negociación colectiva española ha alcanzado un nivel apreciable de contenido y de experiencia, su aportación es mejorable en múltiples aspectos; y esa mejora no depende tanto del legislador como de la acción de los propios negociadores, obligados a una autocrítica y a una consiguiente propuesta de actuación, lo que muchas veces se olvida a la hora de valorar la aportación de la negociación colectiva al ordenamiento laboral.

Como conclusión de las anteriores consideraciones, puede decirse que el esquema de relación entre la ley y el convenio, presente en el ordenamiento español en sus datos esenciales desde antes de la entrada en vigor del ET, se encuentra ya consolidado e interiorizado en el sistema de fuentes; aunque el papel de la negociación colectiva se encontraba bastante limitado con respecto a la ley en el sistema anterior al implantado por la Constitución, no es menos cierto que algunos de sus elementos fundamentales anunciaban ya una buena parte de lo que hoy existe. En las reflexiones que siguen se trata ahora de conocer cuáles han podido ser las modificaciones introducidas en esas relaciones a partir de la reforma del ordenamiento laboral de 1994.

II. LAS RELACIONES ENTRE LEY Y CONVENIO EN LA REFORMA DE 1994

Un análisis de conjunto del contenido de la reforma realizada por la Ley 11/1994 muestra que una de sus líneas fundamentales está constituida por una ampliación del ámbito de actuación del convenio colectivo como medio de ordenación de las relaciones

de trabajo. Ya la propia Exposición de Motivos de la Ley se refiere explícita y reiteradamente a la «potenciación de la negociación colectiva» y al enriquecimiento de sus contenidos; una y otro, además, se encuentran conectados con otras dos ideas-fuerza de la reforma: la deseable adaptabilidad de la organización laboral de la empresa a las cambiantes circunstancias de su entorno (transformaciones tecnológicas, situación económica general, mercados, entre otras) y la necesidad de mantenimiento y creación de empleo, este último comprometido por la existencia de un margen demasiado estrecho de esa capacidad de adaptación. Entran aquí, como es fácil comprobar, cuestiones relativas a lo que ha venido conociendo como «desregulación de la materia laboral», «desaparición de rigideces normativas» u otras similares, que han alimentado y continúan alimentando la polémica en estos últimos años, con posiciones encontradas desde el punto de vista de la protección de los intereses de los trabajadores, de un lado, y de las propuestas empresariales de contar con un marco más flexible para la contratación y utilización de la fuerza de trabajo, de otro.

En las consideraciones que a continuación se exponen podrá comprobarse que, efectivamente, se ha producido una potenciación de la negociación colectiva por comparación con lo que ha sido su papel como factor de ordenación de las relaciones de trabajo hasta el momento; pero están presentes también otros elementos distintos, algunos de ellos en coincidencia con los objetivos generales de la reforma que acaban de ser mencionados, aunque a través de técnicas muy diferentes. Su examen conjunto permitirá comprender mejor el sentido global de la reforma que se va a estudiar.

Una ordenada exposición de las modificaciones ahora operadas en la relación entre norma estatal y norma convencional aconseja analizar por separado cada una de las novedades comprobables en el texto de la Ley 11/1994.

1. Reducción del papel normativo de la ley

El primero, y quizás uno de los más sobresalientes elementos de la reforma en la materia que se estudia, es la apreciable reducción o retroceso de la norma estatal en su papel regulador de la materia laboral. Se trata en este caso de una manifestación clara

de lo que se conoce como «desregulación» o, desde otro punto de vista, de «flexibilización» de la normativa laboral; entendido uno y otro término en el sentido de atenuación o desaparición de «rigideces» normativas, en este caso procedentes de la regulación legal o reglamentaria, en materia de condiciones de trabajo y empleo. No se entra en este momento en la valoración de tales expresiones ni en la de su significado más de fondo, sobre lo que se podrá volver más adelante en una consideración de conjunto; su uso se hace ahora de la manera más neutra posible, con la única intención de destacar que se está ante una operación de desaparición o de atenuación de determinadas normas estatales hasta ahora vigentes.

Varios son los casos encuadrables en esta primera operación, con elementos comunes pero también con significado y trascendencia diferentes en cada uno de ellos, esto último como consecuencia de la distinta amplitud e importancia de la materia afectada.

El primero de ellos es la derogación de varias normas reglamentarias sobre ordenación del salario: Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, Orden de 22 de noviembre del mismo año y varias Ordenes de 1958 relativas a los pluses de distancia y de transporte. Es sabido que las dos primeras, sin duda, las más importantes, tenían un contenido de alguna complejidad sobre la materia salarial: normas sobre estructura del salario, sobre módulos y sistema de cálculo de los complementos, sobre garantías del salario a rendimiento, entre otras. En materia de estructura salarial, la desaparición de normas no es total, puesto que su diseño general (con alguna modificación) pasa ahora al artículo 26.3 ET, que sirve de marco para lo que sobre ello se establezca por convenio colectivo: los «criterios» de cálculo de cada uno de los complementos y la decisión sobre su carácter consolidable o no quedan expresamente remitidos a la negociación colectiva. Es más importante desde luego la desaparición de las normas reglamentarias referidas a otros aspectos del salario, como puede ser el de los modos de cálculo de algunos de sus componentes o el de las garantías de mínimos: será a partir de ahora la negociación colectiva la que deba enfrentarse con estas cuestiones, con las consiguientes decisiones sobre su conservación o su sustitución por otras reglas. Merece la pena subrayar a este respecto que la Disposición adicional primera de la Ley 11/1994 establece que las modificaciones introducidas en materia salarial «no afectarán a

los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores en la fecha de su entrada en vigor, que se mantendrán en los mismos términos que rigieren en ese momento hasta que por Convenio Colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos»; es claro que a partir de ahora los negociadores disponen de la materia salarial con alguna mayor intensidad que bajo la vigencia de las normas derogadas, con una consiguiente mayor capacidad de regularla de acuerdo con las exigencias o conveniencias del respectivo ámbito de negociación.

La reducción del papel normativo de la ley se advierte en segundo lugar en la materia concreta de la retribución específica de las horas extraordinarias: el artículo 35.1 ET dispone ahora que el convenio colectivo fijará su cuantía, con la única limitación de no poder ser inferior a la de la hora ordinaria de trabajo. Desaparece así una norma de mínimos, existente en el ordenamiento laboral desde hace tiempo, que venía imponiendo un incremento del precio de la hora extraordinaria mejorable por convenio colectivo o contrato, pero de obligado respeto como tal mínimo. El convenio colectivo —aparte de poder sustituir la retribución por tiempo de descanso compensatorio, lo que ya se preveía en la redacción anterior del artículo 35 ET— podrá, con total libertad, atribuir a la hora extraordinaria el mismo precio que a la ordinaria o añadir el incremento que se quiera, sin necesidad en este segundo caso de respetar ya ningún valor mínimo. La reforma afecta también a la compensación de las horas extra por tiempo de descanso y ello en un doble sentido: en primer lugar, en cuanto que esa compensación se prevé ahora «por tiempos equivalentes de descanso retribuido», con desaparición de la regla de que el descanso se incremente como mínimo en un 75%; en segundo lugar, en cuanto ahora la ley incluye una norma supletoria para el caso de que el convenio colectivo no haya realizado la opción entre retribución y descanso compensatorio, entendiéndose que se debe realizar este último «dentro de los cuatro meses siguientes» a la realización de las horas extraordinarias.

Una operación similar se ha realizado en la materia de retribución del trabajo nocturno: el artículo 36.2 ET establece ahora (modificando la norma anterior del artículo 36.4 en la que se preveía un mínimo del 25% del salario base) que tal retribución específica «se determinará en la negociación colectiva». Se ha

producido aquí también, por lo tanto, la desaparición de una norma de mínimos en la retribución, mejorable a través del convenio; a partir de ahora, este último tendrá que fijar la cuantía de esa «retribución específica», pero ya de forma totalmente flexible, sin someterse a ninguna cifra mínima de obligado respeto.

La derogación de la Orden de 22 de noviembre de 1973, ya mencionada, conlleva la desaparición de las normas que regulaban el «modelo individual justificativo del pago del salario» contenidas en sus artículos 8 y 9 y en su Anexo. La materia aparece ahora regulada en el artículo 29.1 ET, en el que se prevé la aprobación por el Ministerio de Trabajo de ese «modelo» del recibo de salarios. Pero, en contraste con la regulación anterior, el precepto obliga a adoptar tal modelo «salvo que por convenio o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan». El convenio, sea de uno u otro tipo, basta a partir de ahora para modificar en su ámbito el modelo oficial del documento, con la consiguiente eliminación de la obligación de obtener la autorización del Ministerio de Trabajo, según disponía el artículo 9 de la Orden de 1973.

De especial importancia por el número de normas afectadas es la modificación de la Disposición transitoria segunda ET que, como es sabido, mantuvo en su momento la vigencia de las Ordenanzas de Trabajo como Derecho dispositivo en tanto no se sustituyeran por convenio colectivo o se derogaran por el Ministerio de Trabajo. La citada Disposición añade ahora a esa norma unos términos finales de vigencia: el 31 de diciembre de 1994, salvo que por el Ministerio de Trabajo se decida su derogación anticipada o su prórroga hasta el 31 de diciembre de 1995 (una y otra cosa, de acuerdo con el procedimiento que la norma ordena) y a salvo también que por acuerdo de los regulados en el artículo 83.2 y 3 ET se establezca otra solución. Es conocido que con anterioridad a la vigencia de la Ley 11/1994 algunas ordenanzas habían sido ya derogadas por el Ministerio de Trabajo; otras lo habían sido por la propia negociación colectiva; además, otras muchas habían quedado sustituidas en una buena parte de su contenido por la regulación paccionada o debían considerarse derogadas, al menos parcialmente, por la aprobación de la legislación postconstitucional. Resultado de todo ello es que segura-

mente el conjunto de la regulación de estas peculiares normas aprobadas en el sistema anterior ha quedado considerablemente afectado en su contenido por derogaciones y sustituciones, pero con una extensión que no ha sido —al menos hasta el momento— bien conocida; con todo, es muy probable que en algunas materias —en especial, las de carácter individual— permanezca en vigor un buen número de normas de este origen en no pocos de los sectores regulados; normas que, por lo que ahora importa subrayar, conservan un considerable valor desde el punto de vista de los trabajadores, como niveles de seguridad o mínimos de garantía a la hora de negociar el convenio colectivo sobre las materias afectadas.

La derogación anunciada ahora a fecha fija para la totalidad —o para una gran parte, al menos—, de las ordenanzas aún vigentes hará desaparecer tales mínimos, que sin duda podrán ser mantenidos por vía paccionada si las partes del convenio así lo deciden, pero que ya no lo será necesariamente. Lo que ocurra a este respecto a partir de la definitiva derogación de estas normas variará seguramente en una buena medida según los sectores y empresas; es claro que en cada uno de estos ámbitos podrá optarse por soluciones muy diversas, pero no es arriesgado pensar que, por tratarse de regulaciones ya antiguas y por ello muy arraigadas, una buena parte se mantenga incorporada a la negociación colectiva.

2. Reducción del número de normas legales imperativas

Se ha recordado anteriormente la existencia en el ordenamiento laboral de normas legales de Derecho necesario absoluto, intocables por la negociación colectiva, y también de normas de Derecho necesario relativo, modificables por convenio colectivo sólo si éste establece condiciones más favorables para el trabajador. La relación así establecida entre la norma estatal y la norma paccionada no agota, sin embargo, las posibilidades de coexistencia entre ellas en el sistema de fuentes: existe aún una tercera posibilidad en la que la acción normativa del convenio puede llegar más lejos. Se trata en este caso de aquella norma legal que establece una regulación de mínimos que puede ser modificada por el convenio, incluso en sentido menos favorable para el trabajador; si el convenio no regula nada sobre la materia, la condición mínima fijada por la ley conserva plenamente ese carácter.

En la redacción original del ET en 1980 no existía ningún caso de esta previsión de mínimos flexibles a disposición de la negociación colectiva. Sí contenía la ley, como se acaba de recordar en el apartado anterior, una disponibilidad por parte de la negociación colectiva del conjunto de la regulación aún en vigor de las ordenanzas laborales, pero es obvio que esta previsión se situaba fuera del marco de lo que ahora se expone, y ello por dos razones. La primera, porque la norma dispositiva no es de rango legal, sino inferior; la segunda, porque tal conversión de normas de Derecho necesario relativo en normas dispositivas no obedeció en su momento a un propósito flexibilizador o de desregulación normativa —como el que explícitamente aparece en la reforma de 1994— sino a una finalidad de necesaria reubicación de las ordenanzas laborales en el nuevo sistema de fuentes, en especial como consecuencia de la ampliación del campo de juego del convenio colectivo.

La segunda de las reformas en orden cronológico operadas sobre el texto del ET, la llevada a cabo por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, introdujo por primera vez en aquél una regulación de carácter mínimo modificable incluso *in peius* por el convenio colectivo. Ello se hizo en la nueva redacción del artículo 11 relativo al contrato de trabajo en prácticas, concretamente en lo referido a su retribución: ésta debería ser la fijada en convenio colectivo, «sin que, en su defecto, (pudiera) ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente, en proporción a la jornada de trabajo pactada». La reforma del régimen jurídico del contrato de trabajo en prácticas fue en ese momento más amplia, al afectar también a su duración máxima y a la del período posterior a la obtención del título académico dentro del que se podía celebrar el contrato; y alcanzaba también al régimen jurídico del entonces todavía denominado contrato de formación. El Preámbulo de la Ley 32/1984 justificaba la reforma de la regulación de estos contratos formativos por la necesidad de fomentar la creación de puestos de trabajo para la población juvenil, especialmente afectada por el desempleo; reforma de tipo flexibilizador que anunciaba ya la que posteriormente intensificaría la Ley 10/1994, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

La mencionada posibilidad para el convenio colectivo de modificar incluso a la baja el mínimo legal señalado para la retribución del trabajador en prácticas habría de permanecer en el

texto del ET como única en su género, aislada en el conjunto de las previstas relaciones entre la regulación legal y el convenio colectivo, hasta la aprobación de las Leyes 10 y 11/1994 en las que, como se comprobará inmediatamente, se han multiplicado las ocasiones de modificación *in peius* de los mínimos legales.

En efecto, la Ley 11/1994, en primer lugar, ha introducido en el texto del ET tres reformas en este sentido. La primera de ellas está relacionada con la duración del período de prueba (artículo 14.1 ET): en su redacción anterior, la ley no permitía en ningún caso la prolongación del período de prueba más allá de la duración establecida, mientras ahora se ordena que los límites de duración serán los establecidos en los convenios colectivos, fijándose por el mismo precepto unas duraciones máximas para el caso de que no se haya pactado nada en el convenio. De esta forma, la norma legal sobre duración máxima, hasta ahora de carácter imperativo, inmodificable *in peius* por la negociación colectiva, queda a disposición de esta última tanto para ser mejorada en beneficio del trabajador —a través de una duración más reducida— como para ser modificada en atención al interés del empresario —mediante una prolongación del período de prueba—.

La segunda de estas modificaciones se produce en materia de duración de contratos temporales «por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos», previstos entre los contratos de duración determinada por el artículo 15.1.b ET; la redacción actual del precepto mantiene la norma mínima ya existente en el texto anterior («duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses») pero con una importante adición: que por convenio colectivo sectorial se puede modificar la duración máxima del contrato o el período dentro del cual este último se puede realizar.

La tercera de estas reformas afecta a la materia de la duración de la jornada de trabajo y, más concretamente, al límite de horas de trabajo por cada día natural. El artículo 34.2 ET, en su redacción vigente hasta 1994, disponía de forma taxativa que «en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo»; tal norma se sustituye en el texto vigente por lo que se dispone en el artículo 34.3, que mantiene como regla general el límite de las nueve horas diarias pero añade al mismo tiempo que por convenio colectivo o acuerdo de empresa se puede establecer

«otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas». Distinta distribución pactada que, obviamente, puede suponer para algunos días la prolongación del tiempo de trabajo más allá del límite de las nueve horas.

Otros cuatro supuestos de disponibilidad de mínimos legales por parte de la negociación colectiva se contienen ahora en la Ley 10/1994, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, en la regulación de los contratos formativos. El primero de ellos es el de la duración del período de prueba aplicable en su caso en el contrato de trabajo en prácticas, regulado en el artículo 3.1.d: tal duración no podrá ser superior a uno o dos meses —según el nivel del título del trabajador en prácticas— «salvo lo dispuesto en convenio colectivo». El segundo supuesto es el de la retribución del mismo contrato, regulado en el artículo 3.1.e: tal retribución será la fijada en convenio colectivo sinque, «en su defecto» pueda ser inferior a los porcentajes del salario mínimo interprofesional que el precepto señala. Los otros dos supuestos afectan a la duración y a la retribución del contrato de aprendizaje: el artículo 3.2.c de la Ley establece respecto de la primera que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, «salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas» atendiendo a las circunstancias que señala; el artículo 3.2.f, por su parte, remite al convenio colectivo la fijación del salario del aprendiz, añadiendo que «en su defecto», la retribución no puede ser inferior a los porcentajes del salario mínimo interprofesional que el mismo precepto señala.

La progresión de la facultad reconocida a la negociación colectiva para disponer de determinados mínimos generales establecidos por la norma legal es evidente: de la inexistencia de tal facultad en la redacción del ET de 1980 se ha pasado en la actualidad a los siete casos reseñados. Esto no puede hacer olvidar, sin embargo, que la ley sigue manteniendo en otros muchos supuestos su función garantizadora de mínimos; en otras palabras, para el convenio colectivo sigue siendo indisponible en sentido menos favorable para el trabajador un buen número de normas legales sobre condiciones mínimas, lo que quiere decir que esa relación de subordinación del convenio a la ley se mantiene en una considerable medida, a pesar de esa intensificación de la flexibilidad de lo dispuesto en la norma estatal.

3. Incremento del papel de los acuerdos de empresa

Manifestación adicional de la «potenciación de la negociación colectiva» a la que, como ya se ha indicado, se refiere de forma reiterada la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, es la multiplicación de los supuestos y materias en los que la norma legal abre la posibilidad de una ordenación mediante acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores en este ámbito.

Son numerosos esos supuestos de remisión a este tipo de acuerdos: sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de categorías o grupos profesionales (artículo 22.1 ET); procedimientos de ascensos dentro del sistema de clasificación profesional (artículo 24.1); establecimiento de un modelo de recibo individual de salarios distinto del aprobado por el Ministerio de Trabajo (artículo 29.1); distribución irregular del tiempo de trabajo diario a lo largo del año (artículo 34.2); posibilidad de superación del límite de nueve horas de trabajo diario a través de una distribución distinta del tiempo (artículo 34.3); acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla en la empresa (artículo 67.1). Es importante señalar que en todos los casos la posibilidad de que la materia en cuestión quede regulada por un acuerdo de este tipo sólo se abre en defecto de convenio colectivo, lo que probablemente debe ser entendido tanto en el sentido de que no exista convenio colectivo aplicable a la empresa de que se trate —con lo que el acuerdo entre el empresario y los representantes cumple a tales efectos el papel que primariamente corresponde al convenio— como en el de que, existiendo convenio colectivo de aplicación en la empresa, éste no haya previsto nada al respecto. Función del acuerdo de empresa de naturaleza supletoria de lo que en primer lugar corresponde al convenio colectivo en sentido estricto.

Con todo, la cuestión más importante en relación con esta específica manifestación de la negociación colectiva a nivel de empresa es, con seguridad, la de su régimen jurídico, en el que debe integrarse desde luego lo relativo a la capacidad negocial, el procedimiento de adopción del acuerdo, su naturaleza jurídica y el carácter de su fuerza vinculante. Cuestión esta que desborda ampliamente la materia objeto de esta exposición pero que debe ser tenida en cuenta aunque no sea más que por el hecho de que a los acuerdos de los que se habla se atribuye por la ley —bien es

verdad que sólo como medio supletorio del convenio colectivo, como se acaba de indicar—, la posibilidad de modificación de determinadas previsiones legales de carácter general, también con una finalidad «flexibilizadora», como en el apartado anterior se ha comprobado que se trata de realizar a través del convenio colectivo en sentido estricto.

Y es lo cierto que la previsión por parte de la ley de esos acuerdos de empresa carece casi en absoluto de normas definidoras de su régimen jurídico. En una primera lectura podría entenderse que tales acuerdos son los mismos a los que se refiere el artículo 87.1 ET, esto es, los «convenios de empresa o ámbito inferior», con lo que la conclusión no podría ser otra que la de su encuadramiento en el Título III del propio ET y consiguiente aplicación de sus normas sobre legitimación negocial, constitución de la comisión negociadora, adopción de acuerdos, tramitación, publicación y registro, aparte del obligado reconocimiento de su eficacia general y valor normativo de lo convenido. En otras palabras, ese encuadramiento debería significar la calificación de esos acuerdos como convenios colectivos estatutarios en el sentido pleno de la expresión.

Debe decirse inmediatamente que esta valoración no puede contar con ningún apoyo en el texto de la ley. Es más: el hecho de que los preceptos legales citados abran la vía para el acuerdo de empresa en defecto de convenio colectivo permiten mantener con fundamento la posición contraria, esto es, que se trata de algo distinto. Cuál sea el alcance de esa diferencia o, en definitiva, en qué consiste exactamente esta modalidad de acuerdo colectivo son otras tantas cuestiones para cuya correcta y completa solución no es posible encontrar en la ley datos concluyentes. Carencia, desde luego, criticable, que con seguridad planteará en la práctica problemas de nada fácil solución.

4. Negociación y acuerdos sobre reordenación laboral en la empresa

En una línea próxima a la anterior pero netamente diferenciada en cuanto a su significado y contenido, se encuentra la importante ampliación del campo de la negociación colectiva entre el empresario y los representantes de los trabajadores en la empresa que puede dar lugar a otro tipo de acuerdos. Estos últimos no

están destinados ya, como los anteriormente comentados, a suministrar una ordenación sobre aspectos concretos de las relaciones laborales en la empresa, sino que se dirigen a introducir una reordenación en la organización laboral de esta última. Reordenación entendida como respuesta y como medio de adaptación de la organización hasta ese momento existente ante las nuevas exigencias productivas, técnicas o económicas. La empresa, concebida como instrumento necesariamente dinámico, está llamada a realizar un constante esfuerzo de adaptación a las circunstancias de su entorno como condición indispensable de su propia supervivencia; la negociación y el acuerdo pueden ser, entre otros, eficaces medios para proceder a esa reordenación con una adecuada ponderación de los intereses de ambas partes.

Esa vía de negociación para afrontar situaciones de este tipo no estaba ausente del texto del ET en su redacción anterior a la reforma de 1994, pero es evidente que se beneficia de una cierta ampliación a partir de ella. Es una nueva manifestación de la potenciación de la negociación colectiva, también con una finalidad flexibilizadora, aunque de distinto signo de la identificada y comentada en el apartado anterior: si bien no plantea de manera directa una cuestión de relación entre ley y convenio colectivo, no es menos cierto que debe ser integrada en el conjunto de la ampliación del campo de juego de la negociación colectiva.

La negociación y el eventual acuerdo que de ella puede resultar se encuadran por la ley en los denominados «períodos de consulta» previstos en los artículos 40, 41 y 51, relativos, respectivamente, a los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Sin entrar en este momento en la descripción o en el comentario de la compleja regulación que para cada una de estas tres situaciones contiene el ET, sí deben añadirse algunas observaciones.

La primera es que tales procesos de negociación se encuentran previstos en relación con decisiones de reordenación de la organización laboral de la empresa que alcancen un cierto grado de importancia, quedando al margen aquellas otras que, aun siendo de la misma naturaleza, se sitúan por debajo de los umbrales determinados por la ley; grado de importancia medido por el número de trabajadores afectados por la respectiva decisión, pero que debe ser valorado también desde un punto material u

objetivo, en la medida en que la decisión que en cada caso pueda tomarse afecta al lugar de la prestación de trabajo (artículo 40), a las condiciones de trabajo calificables como básicas de la relación laboral (artículo 41) o a la propia continuidad de las relaciones de trabajo existentes en la empresa (artículo 51).

La segunda observación es que el proceso de negociación del que se habla se enmarca en los tres casos citados en un contexto más amplio, en el que coexiste con previsiones de decisión de otra naturaleza. Así, en el caso de la movilidad geográfica (artículo 40), la decisión no se somete a consultas y a negociación con los representantes de los trabajadores sino que corresponde al empresario cuando la modificación prevista no alcanza al número de trabajadores establecido en el número 2 del precepto; igual ocurre en el caso de decisiones sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando aquellas no tengan «carácter colectivo» según los umbrales fijados por el artículo 41.2. En el caso de los despidos colectivos, el inicio del período de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores coincide con la presentación a la autoridad laboral de la solicitud de autorización de extinción de contratos (artículo 51.2), correspondiendo a aquella autoridad la decisión estimatoria o desestimatoria de lo solicitado cuando del período de consultas no resulte acuerdo entre las partes (artículo 51.6); si por las mismas causas previstas en el artículo 51.1, pero con una extensión personal inferior a los umbrales establecidos en el mismo precepto, el empresario desea proceder a la extinción de contratos, está facultado para hacerlo por la vía del despido por causas objetivas regulado en los artículos 52 y 53 ET.

5. Acuerdos de modificación de lo establecido en convenio

Una consideración completa de las reformas introducidas en 1994 sobre el papel de la negociación colectiva debe comprender también siquiera sea una mención de algunas otras previsiones que, como se comprobará inmediatamente, son de contenido y significado muy diferentes a las anteriores. Lo son, en primer lugar, porque no afectan directamente a las relaciones entre norma estatal y norma paccionada ni tampoco suponen una ampliación del ámbito material de actuación de la negociación colectiva; y lo son además porque en cierto modo significan una limitación o un recorte de lo que se ha negociado en convenio

colectivo. En contraste con lo anterior, estas novedades en la regulación de la norma paccionada tienen un elemento común con las ya estudiadas en los apartados anteriores: el de inscribirse en la línea de flexibilización de la normativa laboral destinada a favorecer la mayor capacidad de adaptación de las unidades productivas a la coyuntura económica.

Tres supuestos son los encuadrables en este último grupo de reformas. Los dos primeros conllevan determinados efectos del convenio colectivo sobre los previamente establecido por el mismo o por uno anterior; el tercero significa una modificación de lo convenido a través de una decisión que no corresponde ya a los mismos sujetos que negociaron.

El artículo 82.3 ET recoge ahora una previsión que los Acuerdos interprofesionales firmados en la década de los ochenta (Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, Acuerdo Interconfederal de 1983, Acuerdo Económico y Social de 1984) habían hecho posible para la aplicación de la negociación colectiva desarrollada bajo su respectiva disciplina: la referida a las denominadas desde entonces «cláusulas de descuelgue salarial». La norma legal hace ahora posible con carácter general que un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa establezca «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». El precepto —que permite, además, que por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se decida la no aplicación del régimen salarial del convenio aplicable si éste no lo ha previsto expresamente— introduce una medida de flexibilización de singular trascendencia, materializada ahora en una autolimitación del convenio, especialmente prevista para empresas en desfavorable situación económica. La medida plantea no pocas cuestiones de formulación y de aplicación práctica, que desbordan ampliamente el objeto de esta exposición y que, además, constituyen el propio de otra de las Ponencias de este mismo ciclo.

El artículo 82.4 ET, por su parte, formula ahora como regla general algo que la jurisprudencia había venido ya admitiendo de forma reiterada: la posibilidad de que un convenio colectivo posterior disponga sobre los derechos reconocidos en otro convenio anterior. Previsión también inscribible en los propósitos flexibili-

zadores de la normativa paccionada, afectada ahora en su sucesión en el tiempo: el contenido del convenio negociado para la misma unidad y destinado a sustituir al anterior para el período siguiente no tiene que mantener la intensidad de los derechos establecidos en el que le precede. No parece que haya sido ésta la regla que en la práctica ha seguido la negociación colectiva en España desde su ya lejana reintroducción en el sistema de fuentes en 1958, sino precisamente la contraria, esto es, la de que cada convenio mejora, si no la totalidad, por lo menos una buena parte de la regulación de los derechos de los trabajadores establecida en el anterior, entre ellos y, fundamentalmente, los referidos a las retribuciones del trabajo. Queda por ver la intensidad y extensión efectivas con que la negociación colectiva va a tener uso de esta disponibilidad por parte de la negociación posterior de lo convenido con anterioridad.

El tercer puesto es el identificable en la regulación del artículo 41 ET sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, comentada ya en su calidad de ejemplo de acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre reordenación de la organización laboral de la empresa. Merece la pena mencionarlo de nuevo ahora, por lo que puede suponer como alteración de lo establecido en un convenio colectivo. En efecto, el artículo 41.2 prevé la modificación de «condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley», realizada «por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores» respecto de las materias de horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo y rendimiento. En otras palabras, se trata de la posibilidad —conviene subrayarlo, hasta ahora nunca existente en el ordenamiento español—, de modificar las cláusulas normativas de un convenio colectivo negociado en un nivel superior al de la empresa por medio de un acuerdo realizado en el exclusivo ámbito de esta última por unos sujetos que, por definición, no son los que suscribieron el acuerdo que se modifica. Previsión, si se quiere, también con finalidad flexibilizadora, en la medida en que permite que la regulación de las relaciones de trabajo de una determinada empresa pueda separarse en algunas materias básicas de la ordenación uniforme establecida por el convenio para toda la unidad negocial; y ello, mediante un simple acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores en la empresa. Esta vía abierta a la posible modificación de lo convenido conlleva una importante alteración de lo que el con-

venio colectivo representa —o representaba hasta ahora, al menos—, como norma dotada de eficacia general para la totalidad de la unidad de negociación, inmodificable por sujetos distintos de aquellos que lo habían negociado.

III. UNA VALORACION GENERAL

El conjunto de los datos hasta aquí expuestos permite comprobar el grado de complejidad de la reforma operada sobre la regulación de ley y convenio como medios ordenadores de las relaciones de trabajo. Las modificaciones han sido desde luego numerosas, aunque la importancia relativa de cada una de ellas es diferente; es obvio, por otra parte, que no todas ellas se orientan en la misma dirección. Por todo ello, la respuesta a la cuestión de si la reforma de 1994 ha producido una alteración significativa en la posición respectiva de la norma estatal y del convenio en el sistema de fuentes tiene que ser matizada.

Es innegable, de una parte, que, respondiendo al objetivo de potenciación de la negociación colectiva que se anuncia en la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, se ha producido una ampliación del ámbito normativo del convenio: a partir de ahora, éste cuenta con un espacio mayor para proceder a la regulación de la materia laboral, lo que se ha producido fundamentalmente a costa de la paralela reducción del espacio atribuido a la norma estatal. Da la impresión no obstante que este nuevo reparto de espacios de regulación se ha realizado de una manera deliberadamente medida o, en otras palabras, limitada a algunas materias determinadas; se haya obedecido o no a un plan sistemático previo en esta modificación, es lo cierto que las materias correspondientes se encuentran entre las básicas de la relación laboral, su contenido, duración y retribución entre ellas.

Esas manifestaciones de la mayor presencia del convenio como medio de ordenación reciben además un considerable refuerzo a través de la multiplicación de los supuestos en los que la ley prevé a partir de ahora la adopción de acuerdos de empresa. Pero, en contraste con la potenciación del papel regulador del convenio colectivo en sentido estricto de la que se acaba de hablar, lo menos que puede decirse de esta figura del acuerdo de empresa es que aparece muy desdibujada como medio de ordenación de determinadas materias en ese ámbito. Su régimen jurí-

dico, el lugar que le corresponde en la estructura de la negociación colectiva y sus relaciones con el resto de las manifestaciones de esta última son otras tantas cuestiones esenciales para cuya solución se cuenta ciertamente con muy pocos elementos concluyentes en el texto vigente del ET: frente a la estricta regulación de los convenios colectivos del Título III ET (legitimación negociadora, composición de la comisión negociadora, adopción de acuerdos, requisitos de forma y contenido, tramitación, registro y publicación, entre otros aspectos básicos), estos acuerdos de empresa ahora presentes en buen número de materias fundamentales carecen casi en absoluto de ella. Una cosa sí parece segura, como se ha comentado ya y debe quizás reiterarse: que tales acuerdos no son los convenios colectivos de ámbito empresarial mencionados en el artículo 87.1 ET; pero a partir de aquí, las dudas sobre su régimen jurídico se multiplican, sin que pueda fundamentarse una respuesta absolutamente concluyente sobre la base de los datos normativos expresos. Muy en especial, queda indeterminada en el texto de la ley la cuestión básica de la naturaleza jurídica estos acuerdos: ¿fuerza normativa, eficacia general como los convenios regulados en el Título III? ¿o, por el contrario, eficacia meramente contractual? Su ordenación en el texto actual de la ley hubiera podido evitar fácilmente esta inseguridad de haber trazado con claridad los perfiles de la institución.

Sea cual sea la calificación que definitivamente merezca este tipo de acuerdos, en todo caso encuadrables en la negociación colectiva en su sentido más amplio, una valoración general de la reforma debe tratar de responder a la cuestión de si las relaciones entre la ley y el convenio se plantean y resuelven a partir de ahora de manera distinta a como se hacían con anterioridad. Si por relaciones entre ambos instrumentos normativos se entiende —y así debe entenderse estrictamente— el conjunto de reglas o principios que ordenan su mutua coexistencia, es obvio que la conclusión es negativa. Ninguno de los preceptos que en el ET ordenan la posición del convenio colectivo en el cuadro de fuentes normativas de las relaciones de trabajo ha sido alterado: permanecen en sus mismos términos el artículo 3 (fuentes de la relación laboral y su articulación), el artículo 82.1 (concepto y eficacia del convenio colectivo) y el artículo 85.1 (contenido del convenio colectivo, con obligado respeto a lo establecido por la ley). A la norma paccionada, en definitiva, le están atribuidas las mismas funciones que antes, a saber: mejora de los mínimos legales, desarrollo de cuestiones o instituciones para las que la ley sólo ha

establecido una regulación marco o de tipo general, posibilidad de sustitución de las normas legales de mínimos por otras distintas y regulación completa de una materia por remisión global por parte de la norma legal. Las modificaciones, por tanto, no se han operado sobre la naturaleza de las funciones confiadas al convenio sino sobre la extensión e intensidad con que a partir de ahora éste puede desarrollarlas.

Con la afirmación anterior no se pretende minimizar el contenido o importancia de la reforma, pero sí situarla en sus justos términos: es claro que no se han atribuido al convenio funciones hasta ahora desconocidas y lo es también que, en términos cualitativos, su relación con la ley no se ha modificado. Mas la ampliación del ámbito normativo del convenio sí ha alterado su relación con la ley en su aspecto cuantitativo, esto es, en el número de materias para cuya regulación es llamada la norma paccionada a partir de la reforma. Como se ha comprobado, ello se hace a veces por desaparición de algunas normas legales de mínimos; otras veces se produce por el hecho de que una norma de mínimos, inderogables por la negociación colectiva, se ha convertido en norma disponible por esta última; y otras, en fin, se realiza por la ampliación del campo de ordenación ahora atribuido al acuerdo de empresa. El nuevo espacio atribuido a la negociación colectiva la coloca respecto de la ley desde luego en una posición distinta de la hasta ahora existente, aunque la diferencia sea sólo cuantitativa.

Ha habido, en consecuencia, un desplazamiento material en favor de la negociación colectiva; lo que significa que a partir de ahora quedan en manos de los negociadores nuevas materias o las mismas materias pero sin un referente legal que se les imponga como mínimos inderogables. Ese más amplio margen de decisión a disposición de la autonomía colectiva facilita desde luego la adaptación de la ordenación laboral de sectores y empresas a las nuevas circunstancias con las que deben enfrentarse. Pero se trata de una vía que se abre, sin que corresponda a la ley determinar cómo va a ser utilizada; está por ver, claro está, en qué medida y con qué contenidos concretos aprovechará el convenio colectivo las nuevas posibilidades. No es arriesgado pensar que, al menos en una primera etapa, se intentará, por parte de quienes negocian en nombre de los trabajadores, integrar en el convenio una buena parte, si no la totalidad, de las normas legales de mínimos desaparecidas con la reforma o transformadas en normas

dispositivas; de tal forma que el desplazamiento de la regulación hacia la negociación colectiva no suponga una supresión o una rebaja sustancial de las garantías hasta el momento aseguradas por la norma estatal. Y, paralelamente, que por parte empresarial se intentará conseguir a través de la negociación una ordenación mejor adaptada a las exigencias concretas de las organizaciones productivas, evitando que las que por su parte han sido criticadas rigideces legales sean meramente sustituidas por otras equivalentes de origen convencional. Encontrar el punto de equilibrio entre ambas posiciones probablemente será difícil, pero no es una tarea imposible: la negociación colectiva puede seguir siendo un instrumento de progreso, en el que se concilien adecuadamente los objetivos empresariales de mejorar la organización laboral de sectores y empresas en tiempos de cambio y de más dura competencia con las aspiraciones de los trabajadores de mejorar sus condiciones de empleo y trabajo. Una vez más, pero ahora seguramente con mayor intensidad, son los sujetos de la negociación colectiva los llamados a responder con imaginación y con talante cooperativo mediante decisiones conjuntas que vayan más allá de la mera defensa de intereses de parte.

Es imprescindible añadir, por otra parte, que la reforma no se ha limitado a reducir el espacio atribuido a la ley con la consiguiente ampliación de lo que se lleva a la mesa de negociación. También el mismo convenio colectivo ha resultado afectado por determinadas medidas dirigidas a conseguir que sea una ordenación flexible frente a las circunstancias que inciden en el conjunto de la unidad negocial. Lo que parece tener como consecuencia que el convenio puede dejar de ser un bloque normativo uniforme para la totalidad de esta última y adquirir en consecuencia ciertos rasgos «flexibles»: ello permitirá la existencia de ciertas parcelas en la que la regulación convenida no se aplique o se apliquen reglas de contenido menos favorable para los trabajadores. Baste recordar que tales medidas de limitación o de modificación de lo convenido se refieren nada menos que al régimen salarial (caso de la prevista en el artículo 82.3 ET) y a la regulación de horario, trabajo a turnos y sistemas de remuneración, trabajo y rendimiento (caso de las previstas en el artículo 41.2) para calibrar cuál puede ser su importancia en la práctica.

Se quiere subrayar con este último dato que lo que la reforma ha supuesto de expansión del ámbito material de regulación de la negociación colectiva frente a la ley se ha acompañado de otros

instrumentos, puestos también a disposición de los sujetos negociadores, que en cierto modo operan en sentido inverso. Es así al menos en la medida en que permitirán un debilitamiento de lo que el convenio ha representado hasta el momento como regulación de eficacia general inderogable para la totalidad de las relaciones laborales comprendidas en su ámbito de aplicación. En otras palabras, el convenio muestra a partir de ahora algún flanco vulnerable a decisiones de aplicación flexible cuando así lo justifiquen ciertas circunstancias.

También en esta materia habrá que esperar a la efectiva utilización en la práctica de estos nuevos instrumentos puestos en manos de los negociadores; no es problema menor a estos efectos la delimitación correcta de las causas que en cada caso pueden justificar la no aplicación o la modificación del contenido del convenio, formuladas por las normas correspondientes en términos no del todo precisos.

UNA NUEVA ORDENACION DE PODERES
EN LAS RELACIONES LABORALES

RICARDO ESCUDERO RODRIGUEZ

1. INTRODUCCION

El número de disposiciones —y, dentro de ellas, de preceptos— afectados por la reforma ha sido cuantioso. Pero más allá de tan importante dato cuantitativo, el problema es que, en el fondo, se está ante unas mutaciones que versan sobre el propio equilibrio de las fuentes y de los sujetos del Derecho del Trabajo. En efecto, la nueva legislación afecta, en primer lugar, a los espacios reservados a los diferentes instrumentos de regulación del Derecho del Trabajo: así, incide sobre los espacios reservados a la Ley y la intensidad o rigor de la misma, sobre el Reglamento, la negociación colectiva y el contrato de trabajo.

Y, en segundo término, y en lógica correspondencia con lo anterior, la reforma se proyecta sobre el rol asignado legalmente a los diversos sujetos, públicos y privados, colectivos e individuales, que interaccionan en el complejísimo mundo de las relaciones laborales. Y, además, ella quiere dotar al empresario de un mayor margen de actuación, eliminando controles hasta ahora existentes en ciertas áreas muy significativas de la relación laboral. Por todo ello, es fácil imaginar que se está produciendo un importante cambio en el escenario jurídico.

En efecto, al tratarse de cambios legislativos de tanta envergadura, la reforma va a conllevar un reequilibrio funcional entre diferentes instituciones públicas y un reparto de poderes en el seno de las empresas y, a la postre, en el conjunto de la sociedad. Básicamente, porque al modificarse, a fondo, el espacio asignado a las fuentes, se están tocando todos los centros neurálgicos del Derecho del Trabajo, lo que supone una profunda y, sin duda, arriesgada revisión de nuestro marco institucional.

2. LOS CAMBIOS EN LOS ESPACIOS RESERVADOS A LAS LEYES: LA REDUCCION DEL PROTAGONISMO LEGISLATIVO

2.1. La disminución cuantitativa y cualitativa del espacio asignado a las leyes

Una valoración global de la modificación del Estatuto de los Trabajadores —en adelante ET—, llevada a cabo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y de la Ley 10/1994, de idéntica fecha, pone de relieve que una y otra proceden a la reducción del grado de protagonismo del legislador en un doble sentido. En primer lugar, en la medida en que cristalizan una serie de cambios cuantitativos dirigidos a aligerar el número de normas legales, entendidas éstas en un sentido amplio. Y, en segundo término, en cuanto ambas Leyes llevan a cabo ciertas y significativas alteraciones de carácter cualitativo tendentes a reducir el rigor de muchas soluciones legales, que, con anterioridad, se configuraban como fórmulas de Derecho necesario; y, así, se pone fin a determinados umbrales mínimos —o, en su caso, máximos— establecidos por la ley que, en el pasado, eran de obligado cumplimiento por empresarios y trabajadores y que, ahora, tales sujetos ya no deben respetar, de modo imperativo.

En efecto, se busca, de una parte, un retroceso del intervencionismo legislativo, en su doble vertiente de Leyes y de Reglamentos. Lo demuestra, con elocuencia, la amplitud de las derogaciones de normas antiguas acometida por las leyes reformadoras. En concreto, la disposición derogatoria de la Ley 11/1994 pone fin a la vigencia de la disposición adicional cuarta del ET, que, como es bien sabido, dejaba en vigor, rebajándolas de grado en la jerarquía normativa, las disposiciones con rango de Ley sobre jornadas, salarios y otros aspectos de las relaciones individuales no reguladas por el citado Estatuto.

Y ello supone acabar con la pervivencia residual de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, lo cual conlleva importantes consecuencias, en particular, en la materia del salario. En consecuencia, los preceptos relativos al trabajo por tiempo, por unidad de obra, por tarea, a los destajos, a la participación en beneficios, al alojamiento y manutención del trabajador cuando habite en la casa del empresario o a cargo de la empresa, al alquiler de vivienda al trabajador y a los economatos, entre

otros, dejan de tener un soporte jurídico en la citada Ley. Y, de este modo, será preciso remitirse bien a lo que otras leyes puedan disponer en algún caso bien a lo que, eventualmente, pueda establecer la negociación colectiva o, eventualmente, el contrato de trabajo.

Pero además, la citada disposición derogatoria de la Ley 11/1994 pone punto final, de modo expreso, a la vigencia de otras normas. Son, en concreto, cuatro Ordenes Ministeriales de 1958, sobre pluses de distancia y de transporte, y lo que es mucho más importante, pone fin al Decreto de Ordenación de Salarios de 1973 y a su Orden de desarrollo, también del mismo año. Ello supone una amplísima derogación en la materia que afecta a los múltiples planos en que ella se desglosa: en especial, a la estructuración interna del salario y a la concepción de sus diversos elementos, pero también a otros muchos aspectos de tan crucial cuestión. Y, en fin, habría que añadir la derogación a plazo de las Ordenanzas Laborales en los términos y con los condicionantes establecidos en la modificada disposición transitoria segunda del ET. Normas que, pese a haber sido convertidas en normas de derecho dispositivo por el ET, en su versión de 1980, no, por ello, dejaban de ser normas elaboradas en su día por el poder ejecutivo.

En resumen, se lleva a cabo una importante depuración normativa en determinadas materias relativas al contrato de trabajo —básicamente, en el régimen de salarios, donde la legislación era más vieja—. Y ello supone, sin lugar a dudas, una verdadera operación de limpieza o una especie de barrido de normas vigentes con anterioridad. De ahí que la reforma del ET haya que analizarla en positivo como en negativo; es decir, teniendo en cuenta tanto lo que aporta como lo que deroga, pues ambos planos de actuación son extremadamente relevantes y, además, en muchos extremos, guardan una relación de interdependencia entre sí.

Pues bien, se podría dar una primera explicación a este fenómeno de repliegue legislativo. A saber, se estaría ante un segundo estadio de la modernización de la legislación laboral, desde el momento en que se suprimen normas aprobadas durante el franquismo por ser consideradas rígidas y desfasadas de la realidad productiva y social —y, por supuesto, política— de nuestros días. Así, algunas de las cuales estaban extemporáneamente vigentes, como la aludida LCT, dado que ha pasado algo más de medio

siglo desde su aprobación, lo cual justifica su calificación como una norma realmente vetusta. Ahora bien, en otros casos, se trata de disposiciones más próximas en el tiempo, como es el caso del Decreto de Ordenación del Salario y de su Orden de Desarrollo, pese a que hayan transcurrido ya veintiún años desde su promulgación.

Sin embargo, el argumento señalado parece sólido sino fuera porque hay otras razones en juego que complementan lo anteriormente afirmado y logran explicar, de manera más convincente, los motivos reales de tales medidas. Lo explica el hecho de que el legislador no ha optado por sustituir, en conjunto, tales regulaciones por otras normas reglamentarias —o, en su caso, con rango de Ley— debidamente actualizadas y, por tanto, acordes con las necesidades actuales. Constatación que denota que no sólo se ha querido modernizar nuestra legislación laboral sino también originar significativos vacíos legislativos que pueden —o que deben— ser ocupados por la negociación colectiva o por la autonomía individual, como más adelante se expondrá. Y, por todo ello, puede sostenerse que, en determinadas cuestiones, se está ante una deliberada y no sé si bien calculada desregulación legal. En suma, parece evidente que era necesaria la revisión y actualización de los esquemas de muchas de las normas derogadas, pero se ha optado por una solución más drástica de carencia de un tratamiento legal o de regulación devaluada, que, en muchos casos, entiendo excesiva.

Pues bien, las reflexiones precedentes me permiten enlazar, de manera directa, con la segunda de las consideraciones efectuadas al inicio de este epígrafe. Esto es, con los cambios de carácter cualitativo, introducidos por las nuevas leyes, tendentes a reducir el rigor de muchas normas de Derecho necesario de cumplimiento obligado por empresarios y trabajadores. Y, así, como otra manifestación del repliegue legislativo que se está comentando, las reformas introducen importantes modificaciones que se traducen en la eliminación —o, a veces, en la relativización— de ciertos límites legales a la voluntad individual y colectiva de las partes. De suerte que, como se verá en su momento, se hacen dispositivas determinadas soluciones antes reguladas con un criterio más firme; es decir, garantizadas, hasta ahora, de modo unilateral y como umbral mínimo o máximo, por el propio legislador.

Sin embargo, se impone realizar algunas matizaciones adicionales, pues es innegable que permanecen inalteradas distintas normas de derecho necesario ya contenidas en el pasado. Y, también, que se incorporan a las nuevas leyes algunas pautas desconocidas con anterioridad. Así, por ejemplificarlo, ello sucede en relación a la duración de la jornada diaria y a los descansos de los trabajadores menores de 18 años, colectivo en el que, por cierto, se concentra un cúmulo de normas diferenciales con palpable finalidad protectora. Y, también, respecto del trabajo nocturno.

Y, asimismo, es verdad que la potestad reglamentaria del Gobierno sigue admitiendo importantes márgenes, muchos de los cuales ya existían en la legislación ahora derogada; y, además, es cierto que se encuentran algunos que carecían de precedente. Y, en consecuencia, sería incorrecto mantener que, en términos generales, hay una disminución en bloque en los márgenes asignados a dicha potestad, salvo en algunos temas, como sucede, marcadamente, en el relativo a los salarios. En efecto, con esta importante excepción, una lectura detenida de las reformas efectuadas evidencia que hay múltiples manifestaciones de la referida potestad, lo cual no quiere decir, ni mucho menos, que ello sea incompatible con la ya señalada y deliberada flexibilización de ciertas reglas legales.

En concreto, en las siguientes materias: en primer lugar, en la contratación laboral: de una parte, en la fijación de los términos y plazos en que el empresario ha de hacer efectiva la obligación de informar por escrito al trabajador con un contrato de trabajo superior a cuatro semanas sobre los elementos esenciales del mismo (art. 8.4 ET). De otra, en el desarrollo de lo previsto sobre duración del contrato (art. 15.5 ET) y de ciertos extremos del contrato de aprendizaje (art. 3.2 b y f de la Ley 10/1994).

En segundo lugar, en material salarial y al tiempo de trabajo: así, en relación al modelo de recibo de salario, con las salvedades que luego veremos (art. 29.1 ET). Y, en particular, el tiempo de trabajo es una temática en la que se encuentran muy diversas habilitaciones reglamentarias: de una parte, la modificación en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para sectores y trabajos peculiares, en especial, hostelería (art. 34.7 ET), dándose al respecto unas pautas más acabadas que las anteriormente existentes. De otra, las

limitaciones y garantías adicionales para la realización del trabajo nocturno en función de los riesgos para su salud y seguridad (art. 36.1, p. 2.º ET). También, la fijación de las fiestas laborales de ámbito nacional que las Comunidades Autónomas pueden sustituir por las que les sean tradicionales (art. 37.2, p. 3 ET). Y, en fin, la adaptación de las normas sobre jornada y descansos contenidas en el Real Decreto 2001/1983, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales afectadas, a los nuevos arts. 34 y 38 ET (disposición final tercera, Ley 11/1984).

En tercer lugar, la potestad reglamentaria también se manifiesta en el desarrollo del procedimiento de suspensión del contrato de trabajo por causas económicas y otras y de despidos colectivos por las mismas razones (art. 47.1 y 51.2 ET). Asimismo, en la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social derogue anticipadamente, de modo total o parcial, las Ordenanzas Laborales o las prorrogue hasta finales de 1995, en ciertos supuestos (disposición transitoria segunda ET). Igualmente, en la aprobación del reglamento para la celebración de elecciones a órganos de representación unitaria (disposición final cuarta, Ley 11/94) y en la posibilidad de acortar el plazo mínimo de preaviso electoral (disposición adicional novena ET). Además, en la aprobación de las disposiciones precisas para el desarrollo de la Ley 11/94, estableciendo un mandato genérico y apenas condicionado (disposición final cuarta, Ley 11/94) y de los textos refundidos de la Ley de Procedimiento Laboral y del ET (disposición final quinta y sexta, Ley 11/94). Y, por último, en el desarrollo de la Ley 10/94 (disposición final primera).

Ahora bien, como reflexión final y de conjunto, entiendo que ni la persistencia de múltiples normas legales de carácter imperativo, ni la incorporación al ET de algunas —y novedosas— normas de derecho necesario y ni la previvencia de una amplia potestad reglamentaria desvirtúan, en ningún momento, la hipótesis formulada: a saber, el retroceso del protagonismo del legislador y, en especial, de la aminoración de las normas de derecho necesario existentes en el ámbito de la llamada, no sin alto grado de imprecisión, relación individual de trabajo. Pero para demostrar tal aseveración es preciso abordar el análisis de otras variables complementarias que también caracterizan la reforma de la legislación laboral.

2.2 Algunas muestras del repliegue del derecho necesario en la reforma

Como ya se ha señalado, la nueva legislación laboral elimina, en ocasiones, ciertas reglas, de carácter imperativo, que, antes, se contenían como pautas de obligado cumplimiento por las partes y que, a veces, tenían el carácter de mínimos garantizados al conjunto de los trabajadores. Se trata, como se ha apuntado, de la supresión de determinadas limitaciones que, en el pasado, suponían un punto de partida para la negociación colectiva y, claro es, para la autonomía individual. Tales novedades pretenden dejar un mayor margen para la disponibilidad por las partes, para lo cual se quiebra su calidad de normas de derecho necesario y se les confiere plena libertad para proceder a la regulación, en un sentido u otro, de determinadas materias. De este modo, se lleva a cabo una especie de dimisión del legislador o de devaluación de su función en la tutela de determinados extremos de las condiciones laborales reconocidas como mínimas a los trabajadores. Y ello sin que, en la mayoría de los casos, se recojan criterios legales de suplencia de los eventuales vacíos convencionales.

En particular, se encuentran hasta siete ejemplos en la reforma. La mayoría de ellos se concentran en la temática del salario: así, en primer lugar, desaparece la obligación relativa a la constancia de la remuneración anual en los convenios colectivos (antiguo art. 26.5 ET). En segundo término, se derogan las minuciosas normas sobre la estructura del salario, antes contenidas en la normativa sobre ordenación del salario de 1973, quedando su determinación al arbitrio de las partes colectivas o individuales. En tercer lugar, se pone fin al incremento del 25% sobre el salario base que llevaba aparejada la retribución específica del trabajo nocturno (art. 36.2 ET) (antiguo art. 34.6 ET). En cuarto lugar, el complemento de antigüedad ya no tendrá el carácter de derecho necesario, pues el trabajador podrá tener derecho a ellos en los términos fijados en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, relativizándose el derecho, pues, antes, aquél tenía derecho a él (art. 25.1 ET). En quinto lugar, se acaba con los topes máximos de los mencionados complementos de antigüedad que el anterior art. 25.2 ET imponía a la negociación colectiva y al contrato de trabajo, suprimiéndose, de este modo, una relación de

exclusión¹. En sexto lugar, se devaluó el valor de la hora extraordinaria al poner fin al mínimo del 75% del valor de la ordinaria, contentándose la norma con que, en ningún caso, ella puede ser inferior al valor de la segunda (art. 35.1 ET).

Asimismo, el retroceso legal se produce en otras materias: de una parte, en el régimen de las vacaciones anuales, suprimiendo todos los criterios que, anteriormente, debían respetarse en cualquier caso (art. 38.2 ET). Y, de otra parte, el orden y forma de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos (art. 4.2, Ley 10/94), cuando, en la tercera fórmula precedente, se imponía que aquél tenía que hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad (antiguo art. 15.6 ET).

De todos modos, pese a ser una de las constantes básicas de la reforma, el aludido repliegue legislativo no siempre cristaliza como tal, sino que, en algunos supuestos la propia ley impone, excepcionalmente, reglas de derecho necesario en temas dejados antes a la absoluta discrecionalidad de las partes. Ello sucede, significativamente, respecto de las cláusulas de descuelgue salarial, desde el momento en que las condiciones y los procedimientos para que aquél se lleve a cabo pasan a ser considerados como contenido necesario y mínimo de todos los convenios colectivos de ámbito supraempresarial (art. 82.3 y 85.2.c ET); previsión que cuenta con un mecanismo adicional —y, sin duda, obsesivo— de seguridad, que se articula a través de la intervención del empresario y los representantes de los trabajadores, para evitar que la pretensión legal quede desvirtuada por la falta de regulación sobre la materia en el referido ámbito. Pues bien, la finalidad de la medida es la de sentar las bases para que pueda no aplicarse el régimen salarial previsto en tales convenios a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada por el cumplimiento del mismo. En suma, este refuerzo de la imperatividad legal aspira, por paradójico que parezca a primera vista, a lograr determinados efectos flexibilizadores en la regulación de las condiciones de trabajo en los niveles empresariales.

Con todo, en mi opinión, es un elemento de rigidez en una reforma que declara, reiteradamente, asegurar más espacios al libre juego de la autonomía colectiva. La también proclamada

¹ Véase, al respecto I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN «Ley de autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1987, pp. 297 ss.

adaptabilidad ha primado, en este punto, sobre el repliegue legislativo. En fin, entiendo que la reforma es contradictoria en este punto al suponer un incremento del intervencionismo legal, cuando se dice propugnar una mayor flexibilización del modelo ².

3. EL NUEVO ALCANCE DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La reforma del ET —y también la efectuada por la Ley 10/1994 en materia de contratación laboral— pretende dotar de una mayor envergadura a la negociación colectiva. El punto de partida sería la necesidad de que ha de ser la autonomía colectiva quién ha de regular numerosas cuestiones de las relaciones laborales que, hasta ahora, han sido objeto de desarrollo por normas legales ya que, en el pasado, conocían un fuerte condicionamiento legal. Y, de este modo, a la vez que se reduce el número y el rigor de las normas legales —y como reverso de tal fenómeno—, se da un mayor protagonismo a la negociación colectiva.

El propósito declarado de las mencionadas reformas consiste en la pretensión de que la ley sea más flexible, menos uniforme y menos garantista para que, a través de una figura tan versátil como la negociación colectiva, se pueda alcanzar una más acentuada adaptabilidad de las condiciones de trabajo en los diferentes sectores y empresas. Se pretende, por esa vía, diversificar los niveles de protección, abriendo su abanico con el fin de conseguir la pérdida de la homogeneidad legal —de la unidimensionalidad, podría decirse— hasta ahora establecida en diversas cuestiones. En definitiva, se busca hacer más dúctil la tutela estatal, reduciendo la intensidad de la misma, dotándose, a continuación, de un mayor espacio a la negociación colectiva. En otras palabras, el mayor margen asignado a esta última guarda una relación de causa a efecto con la merma del rigor de la norma estatal. Ese y no otro es el precio que paga la extensión material de la autonomía colectiva.

² Véase, en profundidad, A. BAYLOS GRAU «Cláusulas de descuelgue», ponencia presentada a las VII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid, 9 de junio de 1994; ejemplar fotocopiado.

Se trata, como ya he señalado en su momento, de una suerte de desregulación legal, más o menos matizada según los casos, que, como compensación, es controlada y administrada, al menos en diversas materias —que no en todas— por la negociación colectiva. El resultado es la tendencia a una mayor convencionalización —y, en ocasiones, contractualización— en la regulación de las condiciones de trabajo.

No obstante, la comprensión de los cambios legales introducidos por las reformas legislativas en la negociación colectiva requeriría un estudio que excede con mucho de los límites dados a este análisis. En efecto, ellos tienen una entidad harto considerable y actúan en múltiples direcciones. En primer lugar, algunos afectan a su faceta material y se cifran en la modificación de múltiples preceptos esparcidos por todo el ET y por la Ley 10/1994, asignando más cometidos a la referida negociación al compás del ya señalado retroceso de la ley. Y, desde una vertiente complementaria, la eliminación a plazo, si bien de forma condicionada, de las viejas Ordenanzas Laborales va en esta dirección, ya que, ante el fracaso global de su sustitución por los convenios colectivos, se ha optado por espolearlos, con técnica discutible, a fin de que ellos ocupen el rol que les corresponde en un modelo democrático de relaciones laborales. Pero no sólo eso, sino que el tipo de articulación entre ley y negociación colectiva, propiciada por tales Leyes abunda, de manera reiterada, en la reserva de un mayor espacio para la segunda de tales fuentes, como veremos a continuación con detalle.

Y, en segundo término, hay otras modificaciones legales que versan sobre determinados aspectos del régimen jurídico de la negociación de eficacia general. Así, en síntesis, los requisitos de legitimación, el procedimiento de negociación, la concurrencia entre convenios, la sucesión entre ellos, la administración del convenio —y, en especial, el énfasis puesto en la función de las comisiones paritarias— o las reglas para la solución de las controversias colectivas derivadas de su aplicación e interpretación.

De todos esos cambios, me interesa destacar, aún brevemente, los que conciernen a la dimensión subjetiva; esto es, a los requisitos de legitimación y a los quorums exigidos para la válida suscripción de los convenios de eficacia general regulados en el ET. Su razón de ser estriba en el hecho, ya apuntado, de que la nueva legislación laboral deja mucho más margen a la negocia-

ción colectiva. Y, precisamente por ello, se ha estimado adecuado perfeccionar las reglas de adopción de acuerdos y, en particular, flexibilizar algunos de los extremos en que se desglosa tal materia. En efecto, el mantenimiento de las reglas anteriormente vigentes —en especial, del 60% de cada una de las representaciones para la adopción de los acuerdos en el seno de la comisión negociadora, previsto en el art. 89.3— hubiera podido suponer un riesgo adicional. A saber, el relativo a la dificultad de alcanzar las cualificadas mayorías impuestas por tal precepto y, en consecuencia, la posibilidad de frustrar la conclusión de un convenio estatutario en el caso de discrepancia entre los sujetos legitimados para participar en ellas; circunstancia que bien podría implicar un fracaso de los planteamientos de la reforma o, cuando menos, entorpecer su puesta en práctica. En suma, la ley ha querido hacer más asequible la modalidad del convenio estatutario, verdadero baluarte de nuestra legislación³.

Pues bien, esta constatación demuestra algo que considero central en la reforma del ET, cual es la relación de vasos comunicantes entre muchas de las modificaciones operadas en su título I y en el III. Unas y otras están directamente conectadas entre sí en múltiples extremos, por lo que su cabal entendimiento merecería una visión de conjunto. Con todo, hecha la indicación, quede claro que excluyo de mi análisis la profundización de las alteraciones producidas en el régimen jurídico aplicable a los convenios colectivos estatutarios por exceder del objeto de mi atención. Centraré, más modestamente, mis reflexiones en el estudio de las novedades introducidas en el contenido de la negociación colectiva. Y, en particular, en las relaciones entre la ley y el convenio colectivo, pues, a través de ellas, se puede vislumbrar qué ha querido hacer el legislador y cómo lo ha articulado en la concreta opción reformadora. En efecto, el mencionado tema es de tanta trascendencia y caracteriza hasta tal punto la nueva legislación que bien puede hablarse de una de sus señas de identidad más relevantes. Por ello, él va a ocupar un lugar principal en estas reflexiones.

³ Sobre el sentido general y los problemas interpretativos de la reforma en materia de requisitos subjetivos, véase F. VALDES DAL-RE «La reforma de las reglas de legitimación negocial (I), (II) y (III)», en la revista *Relaciones Laborales* núm. 8, 9 y 10/1994, pp. 1 y ss. de cada uno de ellos.

4. LOS TIPOS DE RELACION ENTRE LEY Y CONVENIO COLECTIVO PROPICIADOS POR LA REFORMA

4.1. Planteamiento general de las relaciones entre ley y convenio

Una vez vistos, de modo general, los presupuestos de la reforma legislativa en materia de los roles asignados a la ley y a la negociación colectiva, conviene detenerse en la interacción entre ambas fuentes de la relación laboral. El reajuste de los espacios reservados a una y a otra en la regulación de las condiciones de trabajo ha sido, como se ha expuesto ya, importante y, por ello, es preciso analizarlo con detenimiento.

Es bien sabido que, de acuerdo con la construcción, ya clásica, de García Perrote ⁴, recreada con agudeza y rigor a partir de las categorías elaboradas con anterioridad por Martín Valverde ⁵, pueden establecerse varios tipos básicos de relaciones entre ley y convenio. En síntesis, son las siguientes: la primera es la de suplementariedad, conforme a la cual la aquella fija unos mínimos que pueden ser mejorados por éste, por lo que también puede hablarse de una relación de mejorabilidad. La segunda es la de supletoriedad, en la cual la ley otorga la soberanía al convenio permitiendo que sea éste quien establezca las oportunas reglas, si bien aquélla contiene alguna previsión residual para el supuesto de que la fuente colectiva no prevea nada sobre la materia de que se trate; y, en consecuencia, el convenio puede incorporar otra una regulación distinta, incluso peyorativa a la dispuesta legalmente. La tercera es la de complementariedad, según la cual la ley y el convenio se necesitan mutuamente para regular de manera completa determinada cuestión. La cuarta y última, la de exclusión, que implica que la ley impone unos límites a la actuación de la autonomía colectiva en ciertas cuestiones, los cuales no pueden ser quebrantados por ella.

Y, antes de ver profundizar en los términos concretos de la opción efectuada por las nuevas leyes, cabe decir que la reforma

⁴ «Ley y autonomía colectiva...», cit., pp. 171 y ss.

⁵ Véase «Concurrencia y articulación de normas laborales», en *Revista de Política Social*, núm. 119, 1978, pp. 5 y ss.

aporta, desde esta perspectiva, innumerables puntos de interés. Y no sólo eso, sino que es tan extremadamente compleja en algunos puntos que, quizá, se imponga, antes o después, la revisión de la referida tipología, pues han surgido pautas de interacción entre las indicadas fuentes que pueden conllevar bien la matización de las figuras existentes bien la aparición de otras nuevas difícilmente clasificables en los parámetros brevemente expuestos.

Pues bien, de todos los tipos de relación que se acaban de sintetizar, el más utilizado en las reformas es el de supletoriedad. Ciertamente, él ya había despuntado en la inicial redacción del ET ⁶, si bien, ahora, recibe un fuerte espaldarazo, desde el momento en que va tomando una importancia creciente y va desplazando al que, históricamente, ha sido prototípico: es decir, al de mejorabilidad. Hasta el punto que puede decirse que aquélla es la relación estrella de la nueva legislación. Lo evidencia, sobradamente, el hecho de que, como se verá más adelante, una comparación entre la normativa precedente y la nueva pone de relieve que, en múltiples temas, se ha cristalizado, de modo deliberado, el tránsito de una relación de mejorabilidad a otra de supletoriedad.

4.2. El incremento de las relaciones de supletoriedad: la disponibilidad colectiva de cuestiones antes imperativas

Como se ha indicado con anterioridad, la relación de supletoriedad presupone el establecimiento por la ley de unos estándares de referencia —esto es, bien de unos topes máximos o, en su caso, mínimos— que son modificables, en un sentido u otro, por la negociación colectiva. Ahora bien, la propia ley prevé que la ausencia de pacto colectivo al respecto da paso a la aplicación de los referidos parámetros legales, que vienen a actuar, en este supuesto, como una especie de red de seguridad que evita vacíos en la regulación de determinadas materias ⁷.

⁶ De nuevo, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN «Ley y autonomía colectiva...», cit., pp. 336 y ss. También, A. MARTÍN VALVERDE, «Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984, de Reforma del Estatuto de los Trabajadores», en el volumen colectivo «Comentarios a la nueva legislación laboral», Madrid, Ed. Tecno 1985, p. 27.

⁷ Ibidem, pp. 325 y ss.

Se trata, pues, de una fórmula que implica el repliegue del Derecho necesario, en virtud de la cual la ley se autolimita o se mediatiza al dar prevalencia a lo que los sujetos negociadores decidan libremente. Con ello, los límites legales son puramente indicativos al ser de aplicación residual en los casos de inexistencia de pacto sobre el particular. La primacía reguladora la ostenta el convenio sobre la ley, pues ésta ha tenido a bien reconocer, de modo expreso, la soberanía del convenio, aunque puede suceder que la ley imponga ciertos condicionamientos, ya se refieran al ámbito del convenio que puede regular determinadas cuestiones, ya a la observancia obligada por los sujetos colectivos de algunas reglas. La ley se sitúa, por lo tanto, en una discreta posición, en un segundo plano, a la espera de lo que hagan las partes y, sólo ante su pasividad, se decide a actuar supliendo su voluntad. Y es en este punto donde se ve con claridad que el mayor margen dado a la negociación colectiva tiene como contrapartida la posibilidad de disponer de derechos garantizados, en el pasado, por la ley. Esto es, se potencia la primera, pero no de modo neutral ni desinteresado, al inclinarse decididamente la ley por la relación de supletoriedad entre la ella y el convenio, lo que, en el fondo, supone una fórmula que cristaliza el retroceso garantista de la ley.

Y qué duda cabe que, conforme a este tipo de relación, son perfectamente lícitos acuerdos tanto peyorativos como meliorativos. Esto es, es posible un empeoramiento o una mejora de los módulos legales de referencia. Lo cual no excluye que, en algunos supuestos, es difícil imaginar que, en la práctica, los convenios asuman una regulación peyorativa dada la precariedad del planteamiento legal: así, por ejemplo, en materia de retribución del contrato de aprendizaje, como después veremos. Pero, al margen de tal apreciación, la ductibilidad legal es bien clara. Y, por ello, en el supuesto de tratamiento a la baja, estaríamos ante un nuevo paso en lo que se ha dado en denominar con acierto el desvanecimiento del principio de la norma mínima ⁸. Además, la

⁸ L. E. DE LA VILLA, G. GARCÍA BECEDAS e I. GARCÍA-PERROTE, «Instituciones de Derecho del Trabajo», Ed. Ceura, Madrid 1991, p. 38. Véase también M. E. CASAS BAAMONDE, «Política legislativa y crisis económica en el Estatuto de los Trabajadores», en el volumen colectivo «Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación en el Estatuto de los Trabajadores», Jornadas de estudio de los profesores de Derecho del Trabajo. IES. Madrid, 1981, pp. 46 y ss.

convencionalización de ciertas reglas legales propicia la modalidad de acuerdos peyorativos sin que, por otro lado, haya sido preciso alterar la redacción del art. 3.5. ET, relativo a la indisponibilidad de derechos, el cual, se inscribe ahora en un nuevo escenario en el que su alcance material —que no los términos en que se expresa— se hace algo más atenuada al tener un menor campo de actuación material.

Pues bien, una lectura atenta de las reformas permite concluir que, en diez ocasiones, ellas se han inclinado por la mencionada relación de supletoriedad. En cualquier caso, las diferentes formulaciones legales no son plenamente coincidentes en su configuración: en unos casos, se admite, sin ningún género de dudas, la aludida relación; en otros, pese a la apariencia formal de que la regulación convencional es excepcional, la regla legal es disponible por las partes; en fin, en alguna ocasión, se establece una presunción legal destruible por acuerdo colectivo. Pero, con todo, entiendo que el resultado es siempre idéntico. Y, además, sólo en un caso, la mencionada relación ya era recogida en el pasado. Ahora bien, en los demás, la opción legal transita, como ya se apuntó, de la mejorabilidad a la supletoriedad. Son los siguientes supuestos:

- a) La duración de los contratos de aprendizaje, que no será inferior a seis meses ni superior a tres años, salvo que por convenio colectivo sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo (art. 3.2.c, Ley 10/94). Se trata de un supuesto novedoso, pues, antes, en el equivalente, al menos en términos generales, contrato para la formación, no se admitía la posibilidad de modificación por convenio de la duración máxima o mínima de dicho contrato.
- b) La duración de los contratos eventuales, que será de un máximo de seis meses, si bien por convenio colectivo sectorial podrá ampliarse en atención al carácter estacional de la actividad, sin que se disponga un límite máximo absoluto, lo cual me parece excesivo (art. 15.1.b ET). Por el contrario, antes, el referido máximo era, como tal, intangible.

- c) La retribución del contrato en prácticas, que será la fijada en el convenio, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o 75% durante el primero o segundo año del salario fijado en convenio para el mismo o equivalente puesto de trabajo (art. 3.1.e, Ley 10/94). La legislación precedente establecía que tal retribución sería la fijada en el contrato o, en su caso, en el convenio colectivo, sin que, en su defecto, pudiera ser inferior a la base mínima de cotización vigente y correspondiente a la categoría profesional (derogados art. 11.1.c, ET y 4 del Decreto 1992/1984, de 31 de octubre). Por tanto, ya se estaba ante una relación de supletoriedad, por lo que, en este caso, la novedad, desde el punto de vista que nos interesa, no es de fondo.
- d) La retribución del contrato de aprendizaje, que será la fijada en el convenio, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, 80 o 90% del salario mínimo interprofesional durante el primero, segundo o tercer año, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo de formación. No obstante, la ley establece unos umbrales mínimos para los trabajadores menores de 18 años que no podrán cobrar menos del 85% de dicho salario correspondiente a su edad (art. 3.2.f, Ley 10/94). Antes, se preveía que la retribución del contrato para la formación era la contenida en el contrato o en el convenio, sin que, en ningún caso, pudiera ser inferior al aludido salario (art. 9 del Decreto 1992/1984); es decir, se admitía una relación de mejorabilidad.
- e) La duración general del período de prueba para el común de los contratos de trabajo, cuyos límites han de ser fijados por el convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda exceder de seis meses para técnicos titulados ni de dos meses para el resto de los trabajadores. En cualquier caso, tal duración no puede rebasar los tres meses para quienes no sean técnicos titulados en las empresas con menos de veinticinco trabajadores (art. 14.1 ET). Con anterioridad, dicho precepto fijaba unos máximos infranqueables por el convenio.
- f) La duración del período de prueba en los contratos en prácticas, que será regulada por el convenio y, a falta de

él no podrá ser superior a un mes para trabajadores con título medio ni dos meses para los que tengan grado superior (art. 3.1.d, Ley 10/94).

- g) El establecimiento de períodos distintos de los legales para que el trabajador pueda reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante en los casos de realización de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de las categorías equivalentes. Se trata de períodos máximos fijados por ley —seis meses en un año u ocho meses en dos años—, pero superables —hacia arriba y hacia abajo— por el convenio (art. 39.4 ET). Por el contrario, antes, eran períodos máximos establecidos, unilateralmente, por la ley (antiguo art. 23.1 ET).
- h) La definición del carácter consolidable o no de los complementos salariales, en cuyo caso la ley deja al acuerdo su calificación, si bien, a falta del mismo, prevé la condición de no consolidables de los vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa (art. 29.3 ET). En este supuesto, el pacto, que, sin duda, puede ser individual o colectivo, en coherencia con lo establecido en el comienzo del propio apartado, destruye la presunción legal en favor de la no consolidación.
- i) El modelo de recibo de salarios, que será el aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por ciertos tipos de pactos colectivos —a los que me referiré más adelante— se establezca otro modelo que especifique con claridad y separación los diferentes conceptos y las deducciones (art. 29.1 ET). Y, así, pese a que la formulación legal parece concebir como excepcional el acuerdo alcanzado entre las partes, entiendo que, de nuevo, se está ante una relación de supletoriedad. Básicamente, porque el convenio deja de ser soberano en la materia. Con anterioridad, la solución legal se inclinaba por un modelo oficial no alterable por la negociación colectiva, sin perjuicio de su posible modificación o sustitución por la autoridad laboral (art. 9 de la Orden de 1973, de desarrollo del Decreto de Ordenación de Salarios).

- j) En fin, el límite máximo de jornada diaria ordinaria, que no será superior a nueve horas, si bien, por determinados pactos colectivos, puede establecerse otra distribución del tiempo de trabajo diario, con respecto obligado al descanso interjornadas (art. 34.3 ET). La regla anterior era fijada uniformemente por la ley, más allá de las excepciones contenidas en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

4.3. Otros tipos de relación entre ley y convenio: algunos supuestos de complementariedad y de mejorabilidad

La reforma de la legislación laboral se ha decantado, a veces, por la relación de complementariedad entre la ley y el convenio colectivo —y, eventualmente, la autonomía individual—. Se ha dicho ya que, conforme a tal relación, la ley y el convenio colectivo colaboran mutuamente para regular de una manera acabada determinada cuestión. Las posibilidades de interacción entre una y otro son muy variadas ⁹. En unas ocasiones, la interacción entre ambas fuentes de la relación laboral viene exigida, directa e imperativamente, por la ley: así sucede, por ejemplo, en relación al pacto sobre los términos concretos del ejercicio de los derechos sobre promoción y formación profesional en el trabajo, que se pactarán, obligatoriamente, en los convenios colectivos (art. 23.2 ET). Es decir, la concreción de las pautas legales contenidas en el apartado primero de dicho precepto pasa a ser contenido obligatorio de los mismos, pese a que nada se recoja, expresamente, en el art. 85.2 ET. Opción que contrasta claramente con la anterior redacción del art. 22.3 ET, que se limitaba a consagrar una mera posibilidad convencional.

En otros casos, la ley contempla una serie de pautas generales —aunque no por ello menos importantes— que han de ser concretadas por la negociación colectiva para alcanzar su plena efectividad. Así, en la determinación de los sistemas de clasificación profesional, pues, más allá de las reglas legales recogidas en la propia ley, la referida negociación será quien fije las categorías

⁹ Véase, con detalle, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I. «Ley y Autonomía Colectiva...», cit., págs. 227 y siguientes.

o los grupos profesionales en que ha de estructurarse dicho sistema (art. 22 ET). Las indicaciones legales sirven, por sí mismas, de poco si la negociación colectiva no actúa positivamente en esta materia. Sin embargo, en un tema conectado de manera estrecha con el encuadramiento profesional, como es la movilidad funcional, la ley ha previsto una regla de aplicación subsidiaria en ausencia de pacto —cual es la de la categoría equivalente— con el fin de impedir vacíos en la práctica que dificulten la virtualidad de la mencionada figura (art. 39).

En fin, en ocasiones, la relación de complementariedad es sugerida por la ley pero queda al arbitrio de los sujetos colectivos, que gozan de la facultad de hacer uso o no de tal invitación legal. Así sucede en los supuestos de indentificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia que sirven de soporte a los contratos para la realización de obra o servicio determinado, ya que los convenios colectivos podrán delimitarlos (art. 15.1.a ET). También, a la hora de determinar la duración de los contratos en prácticas, pues los convenios sectoriales pueden regularla dentro del mínimo de seis meses y el máximo de dos años, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar (art. 3.1.b, Ley 10/94). O, por último, cuando la ley admite el establecimiento de otras exigencias formales para el despido disciplinario, que pueden ser incorporadas por el convenio colectivo (art. 55.1.ET).

Pero, además, la reforma se inclina, en ocasiones, por la relación de mejorabilidad al afirmar con claridad que la negociación colectiva puede rebasar el mínimo establecido, con carácter general, en la ley. Ello sucede, por poner un ejemplo, en los tiempos dedicados a la formación teórica en el contrato de aprendizaje, que han de tener una duración no inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, pudiendo ser superado tal porcentaje por convenio o, en su defecto, por contrato de trabajo (art. 3.2.e, Ley 10-/94).

No obstante, aunque las nuevas leyes no sean pródigas en menciones a tal tipo de relación entre la ley y el convenio colectivo lo cierto es que ella opera, implícitamente, en muchos otros supuestos de los regulados novedosamente por la primera: en unos de modo implícito, pues no hay nada que se pueda oponer a ello, salvo el respeto a las indicaciones legales de aplicación en el caso de que se trate; y, en otros, porque la propia

esencia de cierta dialéctica entre ley y convenio así lo exige. En particular, en los supuestos que se incriben dentro de la relación de supletoriedad, pues, como se ha analizado ya, ellos pueden contener regulaciones que, al menos en uno de las opciones posibles, bien pueden mejorar los parámetros legales de referencia.

5. LA NUEVA DIMENSION INTERNA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA: EN ESPECIAL, LA REVALORIZACION DE LOS ACUERDOS DE EMPRESA

5.1. Planteamiento general

El estudio efectuado hasta este momento se ha referido, de modo deliberadamente genérico, a la negociación colectiva o al convenio colectivo. Sin embargo, la reforma de la legislación laboral aporta un cúmulo de pautas novedosas de una extraordinaria complejidad y envergadura. Así, ella enfatiza en la posición que ha de ocupar la negociación, en los términos ya vistos, si bien tal propósito se plasma a través de una tupida red de acuerdos y pactos de diferente contextura y significación.

Por ello, es preciso profundizar en el tratamiento que se da a la dimensión interna de la negociación colectiva. Y ello porque es evidente que se produce un fortalecimiento de la articulación entre los diversos planos en que aquélla se desglosa, pero tal fenómeno va a suscitar importantes problemas a la hora de conjugarlos entre sí. Y, además, porque se adivinan ya múltiples planos de análisis que conviene abordar, aún en una primera aproximación, por su riqueza jurídica y por su importancia práctica.

5.2. La preeminencia legal dada a ciertos convenios colectivos

Las leyes reformadoras no han querido ser neutras en cuanto a la importancia concedida a determinados convenios colectivos. Así, han otorgado una especial preeminencia a algunos de ellos, seleccionados en base a un preciso nivel de aplicación funcional. Ciertamente, resulta notorio el refuerzo del lugar asignado a los convenios de eficacia general regulados en el título III del ET,

pues, sin duda, las continuas referencias de los nuevos textos legales a los convenios han de ser entendidas a aquéllos y no a otros. Ahora bien, dentro de ellos, la reforma ha acentuado, al menos en determinados casos, la posición de los concluidos en determinados ámbitos supraempresariales.

En efecto, los convenios de nivel sectorial ocupan, en ciertas ocasiones, un lugar relevante al reservarles la ley, de modo exclusivo, la regulación de ciertas cuestiones. Y, así, éstas son inasequibles para convenios de eficacia limitada y, también, para los de otros ámbitos inferiores o superiores a los expresamente nominados. Ello sucede, de una parte, con el tratamiento de la duración máxima o del período dentro del cual pueden celebrarse los contratos de trabajo eventuales en atención al carácter estacional de la actividad (art. 15.1.b ET). De otra, se reservan a los convenios del mencionado nivel la duración del contrato en prácticas, dentro de los límites legales (art. 3.1.b, Ley 10/94), e, igualmente, la duración de los contratos de aprendizaje, si bien, en este supuesto, sin tener que respetar las indicaciones legales de referencia (art. 3.2.c, Ley 10/94).

Y, por su parte, los convenios de ámbito superior a la empresa tienen asignado un lugar prevalente en el tratamiento de alguna cuestión. Ellos son, a veces, identificados, de manera genérica, por la ley como los únicos que pueden llevar a cabo ciertas regulaciones. Por lo tanto, basta que superen la unidad empresarial para que, como se vio en su momento, tengan que establecer las condiciones y los procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas que se encuentren en ciertas situaciones (art. 82.3 ET). El hecho de que la propia ley prevea un sistema de seguridad —que se materializa en el ámbito de la empresa— para el caso de que tales convenios no cumplan con el explícito mandato contenido en dicho precepto no invalida la especial consideración de partida reconocida por la primera a los segundos.

Pues bien, en los dos supuestos que se acaban de comentar, es bien claro el intento de centralizar el tratamiento de determinadas cuestiones. Y, desde este punto de vista, puede hablarse, con todos los matices que se quiera, de una especie de jerarquización material de la negociación colectiva estatutaria, cuando menos implícita y, sin duda, relativa al estar referida únicamente a ciertos temas. Es decir, el especial trato dispensado por la ley a

los convenios de sector o a los superiores a la empresa equivale a un mayor valor, eso sí, sólo desde la perspectiva de la supremacía temática, ya que la entidad jurídica de todos los convenios seguirá siendo siempre idéntica, independientemente del ámbito de los mismos.

Por último, la ley permite que los acuerdos o convenios de un ámbito superior al de empresa puedan afectar a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que los sindicatos y asociaciones empresariales que los pacten, además de ostentar los requisitos de legitimación previstos en el ET, alcancen las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Con todo, no se trata de una inhabilitación incondicionada, sino que el propio precepto se ha cuidado de imponer ciertas restricciones temáticas, al precisar determinadas cuestiones que no podrán ser negociadas en los referidos ámbitos supraempresariales pero inferiores a los máximos posibles (art. 84, párrafos segundo y tercero ET).

Se está ante una segunda y significativa excepción a las estrictas reglas de la concurrencia entre los convenios colectivos estatutarios, aunque ella no esté contemplada en un acuerdo interprofesional o convenio de los recogidos en el art. 83.2 ET. La finalidad de esta importante novedad tiende, básicamente, pese a que la ley no lo haya explicitado, a la admisión de un mecanismo convencional que haya posibles los llamados marcos autónomos de relaciones laborales, como demuestra, sobradamente, la elaboración parlamentaria que, in extremis, incorporó esta medida.

5.3. El redescubrimiento de los acuerdos de empresa

5.3.1. Su significación general: la nueva apuesta por la adaptabilidad de las condiciones laborales a la empresa

Una de las novedades más llamativas de la reforma de la legislación laboral es, desde mi punto de vista, el lugar asignado dentro de la negociación colectiva a un tipo singular de pactos que cristalizan en el concreto ámbito de la empresa. En efecto, una lectura atenta de las nuevas leyes pone de relieve la enorme atención dedicada a los específicos acuerdos de empresa, suscritos entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Es innegable que ellos ganan significativos espacios, pues se prevén en materias en las que, con anterioridad, o bien no se admitían pactos al respecto o bien su aceptación se circunscribía, únicamente, a los convenios colectivos estrictamente considerados ¹⁰.

Pues bien, tal fenómeno puede ser valorado como el fiel reflejo del resurgir de la cultura o espíritu de empresa o, en otras palabras, del redescubrimiento de la empresarialidad ¹¹. Es decir, se trata de un intento de revitalizar la dinámica comercial dentro de la empresa tendente a reforzar su centralidad en el modelo de relaciones laborales y, por ende, en la propia economía. Por debajo de tal opción, está implícito el deseo de llamar la atención de los representantes de los trabajadores hacia la específica problemática de las empresas; en especial, de los sindicatos, ya actuando directamente ya por medio de la interposición de los órganos unitarios. Con ello, se aspira a que tales sujetos sitúen en su punto de mira la acción en tales unidades, relativizando, de alguna manera, la acción sindical en otros ámbitos.

Pero no solo eso, sino que la reforma busca flexibilizar el tratamiento de determinadas cuestiones y, con tal propósito, las hace asequibles, bajo determinadas premisas que luego analizaré, a los acuerdos ad hoc. Así, puede sostenerse que ellos son pactos de acomodación de ciertas condiciones laborales a las específicas condiciones de cada empresa. O, expresado en otros términos, cabe decir, que la adaptabilidad, proclamada reiteradamente por las nuevas leyes, encuentra un instrumento jurídico que resulta extremadamente revalorizado como consecuencia de los cambios legislativos que se comentan.

En fin, una última valoración de estos acuerdos colectivos en la empresa evidencia que ellos implican una voluntad de descentralizar la regulación de determinadas cuestiones. Ahora bien, la relación existente entre ellos y los convenios colectivos es, como

¹⁰ Sobre la situación anterior a la reforma, con enumeración y análisis de los pactos admitidos por el ET, véase A. OJEDA AVILES, «Derecho Sindical», sexta edición, Ed. Tecnos. Madrid, 1992, pp. 740 y ss. También, J. M. GOERLICH PESET, «Los pactos informales de empresa», en el volumen colectivo «Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español», ACARL. Madrid, 1989.

¹¹ Véase, al respecto, A. BAYLOS GRAU, «Derecho del Trabajo: modelo para armar», Ed. Trotta. Madrid, 1991, pp. 87 y ss.

expondré con detalle más adelante, de subsidiariedad, pues sólo en el caso de que los segundos no se hayan pronunciado sobre ciertas materias, los primeros pueden alcanzar virtualidad jurídica. Se trata, pues, de permitir que los referidos pactos puedan ir más lejos de lo que ha ido el convenio. En definitiva, las modificaciones legales se caracterizan en este punto por la admisión de una segunda fuente de cierre en el tratamiento de algunas con la pretensión de hacer viables jurídicamente desarrollos más atomizados y apegados a las necesidades de las empresas.

5.3.2. *Algunas cuestiones jurídicas que plantean los acuerdos de empresa*

Los problemas jurídicos que suscitan los aludidos acuerdos de empresa son de distinta naturaleza y alcance, por lo que conviene diferenciarlos para tratarlos separadamente. Un primera aproximación a ellos aconseja estructurarlos en los siguientes bloques, sin perjuicio de reconocer que quedan otros fuera de mi análisis.

- a) En primer lugar, cabe delimitar los sujetos que pueden suscribir los mencionados acuerdos en representación de los trabajadores. La respuesta es, en principio, fácil, ya que tienen capacidad para hacerlo tanto los órganos de representación unitaria como las llamadas por la ley representaciones sindicales. La concreción del primer supuesto no ofrece duda, pues serán los comités de empresa y delegados de personal quienes puedan, eventualmente, suscribir tales pactos.

Pero la mención a las representaciones sindicales, si las hubiere, no deja de ser equívoca. Y ello es así porque la ley utiliza una expresión un tanto anticuada que, todo lo más, tenía justificación antes de la promulgación de la LOLS, pero no la tiene tras ella dada la clara conceptualización de estructuras representativas que dicha ley prevé. Y ello obliga a discernir si se está refiriendo bien a las secciones sindicales de empresa bien a los delegados sindicales, previstos, respectivamente, en los arts. 8 y 10 de la LOLS, o, en su caso, a ambas instancias. Pues bien, entiendo que las mencionadas legales han de ser interpretadas en el sentido de acoger las dos posibilidades.

Al margen de ello, no puede pasar desapercibido el hecho de que se advierte, en la ley de reforma del ET, una tendencia, si bien relativa, a no referirse a los representantes «legales» de los trabajadores sino, genéricamente, a ellos sin adjetivar su condición ¹². Ciertamente, dicha norma no es, en este punto, un ejemplo de claridad semántica, pues, en algunos casos, tras la referencia inicial, y aparentemente restrictiva, a los primero, se admite a continuación de manera expresa, que también pueden actuar las representaciones sindicales: así, por ejemplo, en los traslados, las modificaciones sustanciales de carácter colectivo y los despidos colectivos.

No obstante, más allá de tal confusión, la constatación que se acaba de efectuar ofrece varias lecturas: la primera que, por fin, el legislador parece decidido, no sin contradicciones, a eliminar la alusión al carácter legal de unos representantes cuando lo correcto es referirse a ellos por su calidad de unitarios. Lo contrario pudiera dar pie a pensar que los otros sujetos representativos —los sindicales— no son legales; opción que, tras la LOLS, es, sencillamente, disparatada. La segunda, que la indeterminada fórmula legal parece responder al deseo de abrir el abanico de los sujetos negociadores en la empresa, abandonando, aunque sea paulatinamente, los términos a los que se aferró la primera versión del ET, que, como es bien sabido, gravitaba casi en exclusividad sobre los órganos de representación unitaria y no sobre los sindicales, a los que sólo citaba, excepcionalmente, a los efectos de la legitimación para negociar convenios colectivos de empresa.

En suma, se abandona progresivamente la exclusiva atribución a los comités de empresa y a los delegados de personal en clara señal de desmonopolización en la atribución de ciertas competencias. Con todo, tal solución legislativa supone un nuevo balón de oxígeno a la capacidad negociadora de los órganos de representación unitaria en la empresa y, también, claro es, a la de las representaciones sindicales.

¹² Así sucede, por ilustrarlo con un ejemplo, con el nuevo art. 39.2 ET en relación al antiguo art. 23.4 ET.

- b) En segundo lugar, ha de plantearse el problema de las mayorías exigidas a los representantes de los trabajadores para la válida toma de los acuerdos. Y, al respecto, hay que distinguir dos situaciones: de un lado, las relativas a los traslados, modificaciones sustanciales, suspensiones contractuales por determinadas causas y despidos colectivos, pues, en todas ellas, la adopción por los mencionados representantes tiene, novedosamente, unas reglas específicas que, además, guardan entre sí una perfecta simetría (art. 40.2, párrafo final; 41.4, párrafo tercero; 47.1, por remisión, y 51.4, párrafo cuarto).

Así, se exige en los cuatro supuestos la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y de los delegados de personal, en su caso; lo cual cae de suyo, habida cuenta de que es la única forma en que ellos pueden actuar válidamente. Y, también, se prevé, en todos ellos, que los sujetos sindicales han de representar, en su conjunto, a la mayoría de los miembros de los referidos comités y delegados. Se extiende, de este modo, la regla contenida desde su primera redacción en el art. 87.1, párrafo segundo, ET. Eso sí, con alguna pequeña variación que viene motivada porque, en los supuestos que estamos analizando, el cómputo de la audiencia electoral toma en cuenta a unos y otros órganos unitarios, a diferencia de lo que sucedía —y sucede aún— en el citado precepto. En suma, se detecta un claro intento de objetivar la toma de decisiones y de evitar que sujetos minoritarios de naturaleza sindical puedan adoptarlas.

En los restantes casos en que la ley alude a los acuerdos de empresa —que son numerosos, como veremos— la ley no precisa cuales son los quorums que han de alcanzar los representantes de los trabajadores para la válida adopción de aquéllos. Dato que suscita ciertos problemas jurídicos cuando el pacto es llevado a cabo no por los sujetos unitarios sino por los sindicales. Así, en el primer supuesto, la lógica y consustancial exigencia de mayoría resuelve, sin dudas, el interrogante. Pero, en el segundo, el olvido del legislador ha de ser suplido de alguna manera.

Pues bien, entiendo que, pese a tal vacío, procede la aplicación analógica de la regla prevista tanto para los cuatro casos en los que la ley se pronuncia expresamente como en el de la legitimación para concluir convenios de ámbito empresarial. En consecuencia, es exigible siempre la mayoría de los miembros de los órganos de representación unitaria. Una solución contraria implicaría, a mi juicio, una ruptura de todo el esquema estatutario en la materia. Esto es, de la relación deliberadamente establecida entre los sujetos con capacidad suficiente y, como luego se verá, los efectos jurídicos predicables de tales pactos; básicamente, porque sería inconcebible que sujetos sindicales con una escasa presencia en los órganos unitarios puedan suscribir acuerdos que, como luego se analizará, vinculen a todos los trabajadores de la empresa.

- c) En tercer lugar, es preciso delimitar los ámbitos en los que pueden concluirse los acuerdos que estoy analizando. Ciertamente, la ley se refiere, continuamente, a la empresa. Sin embargo, hemos de preguntarnos si tales pactos serían admisibles en una unidad infraempresarial, es decir, en uno o en varios de los centros de trabajo en los que puede desdoblarse aquélla.

Pues bien, en principio, podríamos inclinarnos por la respuesta positiva, dada la habitual confusión del ET entre el plano de empresa y el de centro, pues es de sobra conocido que los usa, demasiadas veces, como términos equivalentes o alternativos, refiriéndose a la parte por el todo y viceversa. De ser así, se ampliaría el radio de acción de los aludidos pactos, ya que podría darse el caso de que el convenio colectivo de empresa —o, eventualmente, el superior a ella— no hubiera contemplado alguna de las cuestiones en las que cabe la función subsidiaria del acuerdo ad hoc y los representantes de los trabajadores en el centro pactaran con el empresario sobre alguna de ellas. Con todo, la aceptación de tal solución no deja de suscitarme algunos reparos por la quiebra de la unidad de empresa que ello puede suponer, aunque, en algunos casos, pudiera estar justificada, como más adelante expondré al ahondar en cada uno de ellos.

- d) En cuarto lugar, surgen dudas en torno a la eficacia jurídica de los acuerdos. Y, así, hemos de plantearnos, dado el mutismo de la nueva ley en este punto, si ellos tienen o no la condición de convenios colectivos de eficacia general o limitada o si, realmente, son pactos *sui generis* que no participan de los rasgos de unos y otros. El problema que subyace en esta cuestión no es otro que el de los efectos asignados a los mismos y, en el fondo, el encaje de los reiterados acuerdos en el sistema de fuentes de la relación laboral.

Planteando así el tema, sostengo que los acuerdos de empresa tienen, desde el punto de vista jurídico, un valor normativo y, desde el personal, eficacia general. Considero, pues, que, siempre que cumplan los requisitos de mayorías antes señalados y traten de las cuestiones para las que la ley les habilita, ellos producen unos efectos que no pueden circunscribirse a lo meramente contractual ni a unos parámetros subjetivamente limitados, so pena de desvirtuar la importante significación jurídica que el legislador les ha conferido.

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. Básicamente, porque los requisitos exigidos para concluir válidamente los primeros son, como hemos visto con cierto detalle, coincidentes con los impuestos a los convenios de ámbito empresarial. Y, aunque el argumento tiene menor entidad, porque las materias en las que la ley admite los referidos acuerdos son de configuración general, esto es, versan sobre aspectos esenciales de la organización del trabajo. Conclusión que no se ve empañada por el hecho de que, como se verá a continuación, los acuerdos de empresa estén plenamente subordinados a los convenios colectivos.

- e) En quinto lugar, se plantea el problema del control de la aplicación de los acuerdos de empresa. En concreto, si su eventual incumplimiento entra o no dentro de la esfera prevista en el art. 5 de la Ley 8/1988, de Infracciones y Sanciones del Orden Social, y, por tanto, si puede ser o no constitutivo de una infracción de carácter laboral. Como es bien sabido, dicho precepto alude tan sólo a las

cláusulas normativas de los convenios colectivos, por lo que es oportuno interrogarse acerca de si comprende o no los referidos acuerdos.

Pues bien, en mi opinión, la respuesta ha de ser afirmativa desde el momento en que, como acabo de exponer, el valor jurídico y personal de los mismos es plenamente coincidente con el de los convenios de eficacia general regulados en el Título III del ET. Y, de este modo, al partir de tal presupuesto, es fácil concluir que el eventual incumplimiento de las previsiones contenidas en los acuerdos de empresa puede implicar una infracción y estar en la base de la correspondiente sanción; claro es, sólo es en caso de que aquél pueda encuadrarse en uno de los tipos recogidos en la mencionada LISOS.

- f) Y, por último, cabría suscitar el problema de la impugnación de los acuerdos de empresa por cualquier causa: así, por ejemplo, por no alcanzarse las reglas mayoritarias exigidas para su validez, por contravenir algún mandato legal imperativo o por entender que no proceden en un supuesto concreto al no haber previsión legal o al existir regulación sobre la materia en el convenio colectivo. Pues bien, considero que la vía adecuada es la de conflictos colectivos y no la de impugnación de convenios colectivos.

En fin, con todo, van a plantearse otros problemas que van a afectar a la publicidad de los pactos y, en el fondo, a la seguridad jurídica. Así, los derivados, por ejemplo, de la ausencia de la obligación de registrarlos por parte de la autoridad laboral. La causa del tal conclusión es que no se les aplican las reglas contenidas en las reglas relativas al procedimiento de elaboración y tramitación de los convenios colectivos regulados en los art. 89 y siguientes del ET.

5.3.3. *La relación de subsidiariedad entre los convenios colectivos y los acuerdos de empresa*

Las relaciones entre los convenios colectivos y los acuerdos de empresa se inscriben, de lleno, en lo que se conoce como relación de subsidiariedad. Y ello porque los segundos vienen a ser

una vía residual de fijación colectiva de ciertas condiciones de trabajo que, únicamente, proceden en los casos de ausencia de pronunciamiento sobre ellas por parte de los convenios. La dicción legal, reiterada con precisión milimétrica en casi todos los pasajes que conciben tales acuerdos, no ofrece margen a la duda, pues aquélla se refiere, una y otra vez, a que la regulación por ellos sólo es viable «en defecto» de pronunciamiento por el convenio colectivo de referencia.

Hay, por consiguiente, una relación de jerarquía entre ambas fuentes, según la cual la primacía se reconoce a los convenios, ocupando los acuerdos un lugar subordinado. En efecto, la admisión de estos últimos está condicionada, de raíz, a la laguna del convenio en determinadas materias, por lo que éste se erige, una vez más, en la expresión por antonomasia de la autonomía colectiva. Sin embargo, como la Ley no quiere que los vacíos de los convenios imposibiliten el tratamiento de determinados extremos, habilita, novedosamente, a los pactos en la empresa para que los aborden subsidiariamente. En consecuencia, la subordinación jerárquica y material de éstos a aquéllos es incuestionable, pues sólo proceden en determinados supuestos permitidos, de modo expreso, por la ley en relación a muy precisas materias.

Por todo ello, parece simple, al menos en principio, la relación de exclusión existente entre el convenio y el pacto ad hoc, pues, basta que el primero regule la temática en cuestión para que ella se convierta en un coto vedado para el segundo. En consecuencia, 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 refiere de modo expreso. Así, será necesario comprobar con detenimiento si éstos dicen o no algo sobre el tema de que se trate, pues basta que lo hagan, bien de un modo amplio bien, incluso, de manera restrictiva, para que el acuerdo no proceda legalmente. Y, al hilo de ello, entiendo que si el convenio niega, expresamente, la posibilidad de regulación de cierta materia por el acuerdo de empresa, éste no es viable jurídicamente, dada la ya apuntada soberanía del primero. Y, claro es, la autonomía individual no puede entrar a tratar las materias reservadas a uno u otro instrumento de la negociación colectiva, pues la ley ha querido reservar al convenio o, en su defecto, al pacto de empresa el tratamiento de ciertos temas, excluyendo, tácitamente, otras vías alternativas.

Y, desde esta perspectiva, la hipotética colisión entre ellos es, a primera vista, fácil de resolver. Pero, más allá de las apariencias, es previsible que se originen, en la práctica, frecuentes problemas de delimitación y de articulación entre ambas fuentes. En particular, a la hora de determinar si procede o no legalmente el acuerdo en la empresa. La mayor complejidad interna de la negociación colectiva está asegurada al haberse dado a esta específica fuente de la relación laboral un juego que, pese a estar condicionado, no deja de ser un tanto amplio.

De otra parte, el convenio deja de ser, de esta guisa, un todo cerrado y excluyente, al menos en algunos temas, pues la ley permite regulaciones que vayan más allá de lo previsto en aquél; se trata, por tanto, de normas «*praeter*» convenio, que no contra él. Y, precisamente, porque hay una explícita cobertura legal, en tales casos, no habrá concurrencia entre ambos instrumentos jurídicos, en el sentido del primer párrafo del art. 84 ET, por lo que nos encontramos ante un nuevo recorte en el alcance material de este precepto.

En definitiva, es la propia ley la que admite, de modo deliberado, la afectación del convenio por el acuerdo de empresa, si bien en un número limitado de supuestos, como se verá a continuación. Y, desde esta perspectiva, estamos ante la erosión de la integridad del convenio colectivo que bien puede afectar, negativamente, a su equilibrio interno y a su lógica sinalagmática. En efecto, mediante otras fórmulas jurídicas, se puede dar al traste con lo que las partes han querido a la hora de ordenar las relaciones laborales en ámbitos inferiores. En el fondo, de este planteamiento legal está el ya señalado propósito de propiciar unos pactos más flexibles y apegados a las concretas exigencias de las empresas, aunque, para conseguirlo, tengan que romper el molde del convenio para añadir nuevas previsiones que él no ha podido —o no ha querido— incorporar.

Desde otra óptica, cabe afirmar que la secuencia legal latente en la opción legal es la de un convenio colectivo de eficacia general y un acuerdo de empresa, por lo que entiendo que el eventual vacío regulador de un convenio de eficacia limitada no puede ser suplido por ese específico pacto *ad hoc*. Y, además, implícitamente, aunque la ley no lo precise, ella parece jugar —al menos, en la mayoría de los casos— con las variables convenio supraempresarial y acuerdo en la empresa; sin embargo, en un caso —el relativo al descuelgue salarial— tal secuencia es recogida expresamente por la propia ley.

No obstante, podríamos preguntarnos si procedería el referido acuerdo si el convenio de ámbito empresarial no se hubiera pronunciado sobre ciertas materias respecto de las cuales la ley permita un pacto ad hoc. Pues bien, considero que ello no sería posible, pues debe garantizarse la integridad del convenio de empresa en sus propios términos. Cuestión distinta es que la dialéctica se plantee entre tal convenio colectivo y un acuerdo que pretende aplicarse tan solo a un centro de trabajo; problemática que conecta, directamente, con la ya comentada acerca de la posibilidad o no de admitir los referidos acuerdos en ámbitos infraempresariales.

5.3.4. Los supuestos de acuerdos de empresa recogidos en la reforma

La lectura detenida del ET y su comparación con los preceptos derogados demuestra que la mayoría de las menciones al acuerdo de empresa son novedosas, lo que, por sí mismo, resulta sumamente significativo, pues no se trata de una opción casual. Además, en unos supuestos se admitía, con anterioridad, la sola actuación del convenio colectivo a la que, ahora, se añade la eventual regulación subsidiaria del acuerdo de empresa. Pero hay otros que son, totalmente, de nuevo cuño, ya que carecen de cualquier precedente al no preverse antes ni siquiera su aceptación por el citado convenio. Y, en fin, a veces, ya se encontraba en la legislación anterior la figura del referido acuerdo, si bien, ahora, se inscribe en un contexto y tiene una configuración bien distinta. En concreto, se encuentran hasta un amplio número de supuestos, que son los que, a continuación, se exponen, contando la mayoría de ellos con ciertas indicaciones legales, algunas de las cuales son de derecho necesario.

Hay un primer bloque caracterizado por una configuración casi idéntica a la que ya me he referido: a saber, regulación por convenio colectivo «y, en su defecto, por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores». Son los siguientes: en primer lugar, la fijación del sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de categorías o grupos profesionales (art. 22.1). En segundo término, el régimen de ascensos dentro de dicho sistema (art. 24.1). En tercer lugar, el modelo de recibo de salarios (art. 29.1, párrafo tercero). En cuarto lugar, la

distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando, necesariamente, los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos por la ley (art. 34.2). Y, por último, el límite máximo de jornada diaria ordinaria, que, en principio, no será superior a nueve horas, aunque admite otra distribución, con respeto obligado al descanso interjornadas (art. 34.3).

Pero hay un segundo bloque que no coincide, al menos en todos sus extremos, con las formulaciones del primero. Son, de una parte, el relativo a las reglas de acomodación de la representación de los trabajadores en la empresa a las disminuciones de plantilla, con la particularidad de que, a falta de establecimiento por el convenio, aquélla «deberá» realizarse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores (art. 67.1, párrafo final); con todo, pese a la aparente imperatividad legal de la fórmula empleada, entiendo que el sentido de la norma es puramente potestativo: esto es, en ausencia de tratamiento convencional podrá ser recogido sólo por el citado acuerdo. Y, además, considero que se está ante un supuesto en el que cabe admitir que el convenio al que se refiere la ley podría tener bien un ámbito supraempresarial bien uno reducido a la empresa.

De otra parte, estarían las cláusulas de descuelgue salarial si los convenios supraempresariales no contienen las condiciones y los procedimientos para que aquél pueda llevarse a cabo. En tal caso, la inaplicación sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa, siendo la comisión paritaria del convenio quien solventará la eventual discrepancia sobre la procedencia o no del descuelgue. Además, la determinación de las nuevas condiciones salariales se tiene que hacer por acuerdo entre tales sujetos, si bien, en su defecto, podrán encomendarla a la mencionada comisión (art. 82.3).

Y, por último, cabe incluir en este bloque una serie de supuestos, aún a sabiendas de que cuentan con precedentes legislativos, en la mayoría de las ocasiones, y de que tienen una configuración jurídica que no encaja en toda su significación con la de los acuerdos de empresa a los que me estoy refiriendo en este epígrafe. Y, por ello, plantean un cúmulo de reflexiones que escapan a los límites del análisis que estoy efectuando. Pero, más allá de tal aseveración, no dejan de ser pactos de tal tipo, si bien habría que matizar respecto de ellos algunas de las afirmaciones hechas, de manera general, en relación a aquéllos: así, no puede

hablarse, salvo en un caso, de revalorización de tales acuerdos, dado el espíritu restrictivo con que ellos son regulados, como se verá, muy en síntesis, a continuación.

Son, de un lado, la posible modificación sustancial de carácter colectivo de condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo estatutario. Ella sólo podrá producirse entre la empresa y los representantes de los trabajadores respecto de determinadas materias taxativamente establecidas por la ley: en concreto, el horario, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y el sistema de trabajo y rendimiento (art. 41.2, párrafo tercero). Se impone, por tanto, una clara limitación objetiva, que condiciona, de raíz, la propia existencia del acuerdo ad hoc.

De otra parte, los traslados, materia en la que los representantes de los trabajadores ganan espacio al admitirse su intervención en algunos supuestos en los que, antes, no se preveía. En concreto, cuando aquéllos afecten a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores —pues es claro que, de lo contrario, no hay delegados de personal—, o, cuando sin afectar a la totalidad de dicho centro, supere los umbrales temporal y cuantitativos de referencia (art. 40.2). Pues bien, en estas hipótesis, se prevé la posibilidad de alcanzar un acuerdo —que bien puede estar referido sólo a un centro de trabajo— entre el empresario y los mencionados representantes, caracterizándose los restantes traslados y, asimismo, los desplazamientos por una individualización absoluta, salvo que tales sujetos opten por otra solución. En efecto, en estos dos casos, pese al eventual carácter colectivo de las medidas a adoptar, la ley sigue las pautas atomizadoras vigentes en el pasado.

Además, están los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, respecto de los cuales se establece la posibilidad de llegar a un acuerdo ad hoc entre el empresario y los representantes de los trabajadores durante el período de consultas. Eso sí, sólo en los supuestos en que la ley considera restrictivamente como colectivos por situarse por encima de los umbrales de referencia o por afectar a la totalidad de la plantilla de una empresa que tenga más de cinco trabajadores si se produce la cesación total de la actividad (art. 51.4). Y lo mismo sucede con las suspensiones de contratos de trabajo por idénticas causas, habida cuenta de la remisión realizada por el art. 47.1, aunque ella no sea del todo clara en cuanto a su alcance real. De todos modos, como es sobradamente sabido, no se

está ante una novedad radical en relación a la legislación precedente sino ante una fórmula que restringe el ámbito de aplicación de los acuerdos ad hoc.

En fin, una reflexión común sobre los nuevos art. 41, 47 y 51 ET evidencia que, en conjunto, decrecen las atribuciones de los representantes de los trabajadores en los supuestos que no alcanzan los requisitos y umbrales brevemente expuestos. Solución que contrasta con lo que sucedía con anterioridad, pues, entonces, se usaba una fórmula más amplia que no incorporaba cuantificación alguna, por lo que tales sujetos tenían competencias siempre que las medidas a adoptar por el empresario tuvieran una dimensión colectiva. Y al mermarse la capacidad de negociación de tales representantes se está ante el correlativo aumento del poder empresarial en unas decisiones a las que, en muchos casos, la ley hurta su calificación de supuestos colectivos. Lo cual, en mi opinión, es una buena muestra de que, pese a que la reforma proclama el refuerzo de la autonomía colectiva, no por ello deja de reducir su alcance en algunos —e importantes— supuestos. En conclusión, se detecta una doble tendencia en la nueva legislación que marcha en dirección contradictoria; es decir, un criterio zigzagueante, ya que si, por una parte, sus competencias se expanden por la vía de la ya analizada admisión legal de los acuerdos de empresa, por otra, el margen competencial de los representantes de los trabajadores conoce significativos retrocesos.

5.3.5. Algunos supuestos excepcionales

En ocasiones, la ley no supedita la viabilidad de determinada figura a su aceptación por el convenio o, en su defecto, por el acuerdo en la empresa, sino que permite su materialización por otras vías, como la autonomía individual o la unilateral imposición por el empresario. Y, desde este punto de vista, nos encontramos con pautas legales que suponen una excepción a la dinámica bipolar que se acaba de exponer. Opción que, en el fondo, puede relacionarse, en algunos casos y con todos los matices que se quiera, con la tendencia a la individualización de las relaciones laborales.

En concreto, son varios supuestos que pueden sintetizarse del modo siguiente: en primer lugar, la admisión subsidiaria de la intervención del contrato de trabajo, a falta de convenio colecti-

vo sobre la materia. Es decir, ante la ausencia de cláusulas en dicha negociación, la ley omite cualquier referencia al acuerdo de empresa y salta, directamente, al pacto individual. Son los casos de determinación de la estructura del salario y del carácter consolidable o no de los complementos salariales (art. 26.3); ahora bien, en este caso, la ley se refiere, de forma genérica y algo equívoca, a la «negociación colectiva», pese a lo cual entiendo que se está aludiendo, en realidad, al convenio.

Y lo mismo sucede con la opción entre el abono de las horas extraordinarias o su compensación por tiempos equivalentes de descanso retribuido, que ha de fijarse mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato de trabajo. Dualidad ya recogida, por cierto, en la primera versión del ET, pero que se inscribe en un contexto jurídico diferente al desaparecer el porcentaje mínimo de referencia del valor de dichas horas (art. 35.1).

Y, en segundo lugar, están aquellos supuestos en los que, si no hay pacto colectivo, el empresario puede actuar unilateralmente conforme a ciertas pautas especificadas por la ley. Es el caso de la movilidad funcional, en el que, a falta de acuerdo sobre los grupos profesionales, aquella podrá efectuarse entre las categorías que tengan la consideración de equivalentes (art. 39.1). Acuerdo, se sobreentiende, de naturaleza colectiva, ahbida cuenta del tenor del art. 22.1, que, como ya hemos visto, habilita a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. En suma, se otorga, supletoriamente, un mayor margen para la actuación de la iniciativa empresarial en ausencia de pacto.

En fin, en algunos supuestos, la ley ha admitido determinada figura sin mediatizarla a su aceptación por alguna de las fórmulas convencionales, a diferencia de las situaciones anteriormente reseñadas. Y no sólo eso sino que ni tan siquiera ha querido utilizar la vía de la complementariedad entre ella y el convenio colectivo. Es decir, la ley ha optado por omitir cualquier referencia al rol de la negociación colectiva, por lo que no es obligada la sujeción a un ulterior tratamiento colectivo.

En concreto, ello sucede con el régimen del descanso semanal, al reconocer la ley, de modo expreso, la acumulación de tal descanso por períodos de hasta catorce días. Así, llama la atención el hecho de que, en este punto, no hay sujeción a su tratamiento por la negociación colectiva. Se trata, en consecuencia, de

un supuesto en el que la ley procura una mayor flexibilidad en la distribución del tiempo de descanso. Ahora bien, tal globalización no está condicionada a su aceptación por la autonomía colectiva, que, de actuar en la materia lo haría de manera facultativa (art. 37.1 ET). Con todo, entiendo que el empresario no puede imponerlo unilateralmente, siendo preciso, al menos, un pacto individual al respecto.

CLAUSULAS DE DESCUELGUE

JOSE ANTONIO BAYLOS GRAU

1. ALCANCE DE LA EXPRESION «DESCUELGUE» Y SUS DIVERSOS SIGNIFICADOS

Descolgar, es bien sabido, es palabra que admite muchas acepciones en nuestra lengua castellana. Quiere decir «bajar lo que está colgado», o dejar caer poco a poco una persona o cosa, y también «decir algo inoportuno o inesperado». Pero, en sentido figurado, significa «desfasarse, marginarse, apartarse», o, familiarmente, «salir». El lenguaje de las relaciones laborales tiende a explayarse en imágenes figuradas, y serán, por tanto, estas últimas versiones las más apropiadas para acoger el sentido con el que esta palabra se utiliza.

Es muy frecuente, en efecto, que se hable de un sindicato que «se descuelga» de la firma de un determinado convenio, o, por el contrario, que se produzca el «descuelgue» de una postura común, plasmada en una plataforma reivindicativa cara a la negociación del convenio, al llegar a un acuerdo separado un determinado sindicato con la representación empresarial. La ambivalencia de la palabra es clara: es sinónimo de marginación y de apartamiento, pero lleva implícita asimismo la reputación de una acción inoportuna o inesperada. La pequeña historia de la división sindical en este país, desde 1979 a 1987, ha estado jalónada de «descuelgues» en el sentido al que se ha aludido. Aunque normalmente el término se utiliza en clave descriptiva de la actuación de los sujetos sindicales, y, en consecuencia, se liga a una valoración normalmente negativa de dicha conducta ¹, no es

¹ Así, por ejemplo, A. MORENO, *Prólogo a De los pactos de la Moncloa al AES*, CC.OO., Madrid, 1989, pág. 21: «La política de los descuelgues de UGT provocó fuertes enfrentamientos sindicales y polémicas jurídicas».

de extrañar que pueda traerse a colación al definir la eficacia personal del convenio colectivo, o a propósito de la relación convenio estatutario/pacto extraestatutario. Pero este sentido de la expresión «descuelgue» no interesa en este momento.

Por el contrario, en otras ocasiones el «descuelgue» no se predica de los sujetos sindicales, sino de la empresa o, más correctamente, de la norma aplicable en el lugar de prestación de servicios. En estos casos, se está haciendo referencia a la posibilidad de que la empresa se separe o se aparte del régimen salarial fijado en un convenio de ámbito superior, estableciendo su propio sistema remuneratorio distinto y, desde luego, de menor cuantía que el fijado en la unidad de negociación supraempresarial. El significado de esta expresión se enlaza con la idea de marginación o de apartamiento, pero también implica una idea de descanso, de bajada.

El descuelgue salarial o la posibilidad de que la empresa no se rija por los niveles retributivos fijados en el convenio supraempresarial, pese a hallarse incluida en el ámbito de aplicación del mismo, es desde luego una situación excepcional y ha recibido un tratamiento normativo acorde con esta concepción. Como técnica jurídica, se opone frontalmente a lo que se conoce como articulación de convenios o a los mecanismos autónomos de estructuración de las unidades negociales. No es un acto de coordinación de ámbitos de contratación ni de materias objeto del contenido de los distintos convenios de los diferentes ámbitos funcionales y territoriales, sino que se describe como «un acto de voluntad individual» de cada empresa ² que se excluye así mediante el mismo del régimen salarial al que estaría obligada por serle de aplicación el convenio colectivo en cuestión.

De manera extensiva, se puede hablar también de descuelgue no refiriéndolo sólo al tema de la retribución del trabajo, sino en relación con cualquier posibilidad permitida por el ordenamiento jurídico de que las condiciones de trabajo determinadas por un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa

² J. SERRANO CARVAJAL, «Perspectivas empresariales del Acuerdo Marco Interconfederal», en AA.VV. *Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva*, IES, Madrid, 1980, pág. 177.

sean sustituidas a nivel de empresa por otras diferentes —normalmente empeorando aquellas—, sobre la base de causas excepcionales y a través de un acuerdo sobre dichas materias concretas logrado en el seno de la empresa. Naturalmente que esta posibilidad no se suele contemplar en ningún ordenamiento por los evidentes problemas que se plantean en orden a la fuerza vinculante de los convenios colectivos y a la función estandarizadora de las condiciones de trabajo por rama de producción que éste instrumento de regulación colectiva debe necesariamente cumplir.

Las dos últimas acepciones del descuelgue serán analizadas en esta intervención. Ambos supuestos han sido incorporados como elementos de gobierno del sistema de negociación colectiva que la reforma de 1994 ha puesto en pie, en uno, incorporando a la ley una cláusula nacida en la concertación social de la transición política; en otro, actuando reactivamente contra una importante doctrina del Tribunal Constitucional sobre la función reguladora del convenio colectivo. Analizaremos ambos supuestos por separado.

2. EL «DESCUELGUE» SALARIAL: HERENCIA Y TRADICION

Durante la transición política, y como manifestación de lo que en aquellos tiempos se venía a llamar piadosamente «políticas salariales socialmente responsables»³, se pueden encontrar dos tipos bien diferentes de «descuelgue» salarial a nivel de empresa del régimen retributivo fijado en un convenio colectivo de ámbito supraempresarial, pero de aplicación a aquellas. El primero de ellos viene habilitado por la norma estatal; el segundo, por la negociación colectiva.

En efecto, como manifestación de las políticas salariales y de empleo derivadas de los Acuerdos de la Moncloa, se permitió el descuelgue salarial como efecto —sanción frente a la superación por algunos convenios colectivos de los topes salariales fijados en

³ Así, por ejemplo, J. RIVERO LAMAS, «La contratación colectiva en el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980», en AA.VV. *Comentarios...* cit., págs. 135-138.

los Decretos-Leyes de ordenación económica de 1977 y 1978 ⁴. Naturalmente que se exigían ciertos requisitos para esta facultad que se reconocía a las empresas de suspender o separarse de las cláusulas salariales estipuladas en convenios colectivos que implicaban crecimientos salariales superiores a los autorizados, sustituyendo el régimen salarial allí previsto por los criterios salariales establecidos en la normativa gubernamental de ordenación económica, manteniendo la obligatoriedad del resto del convenio ⁵. La jurisprudencia fue unánime al subrayar lo excepcional de la posibilidad de tal separación del convenio colectivo supraempresarial por las empresas que así lo requirieran, siendo, por tanto, necesario respetar escrupulosamente el plazo de quince días y la comunicación a los representantes de los trabajadores de tal decisión, sin que en ningún caso se pudiera interpretar que en este caso se trataba de ejercitar una libertad empresarial sin formalidad alguna que desembocara en la aplicación o inaplicación graciable de las cláusulas salariales de los convenios colectivos que superaran los topes fijados por el Gobierno ⁶. Era perfectamente admisible la renuncia empresarial a la facultad de apartarse del contenido salarial del convenio colectivo que había extralimitado sus aumentos ⁷, ello sin perjuicio de la dudosa compatibilidad de tales prácticas con el reconocimiento de los principios de autonomía colectiva en el período de transición democrática y, desde luego, tras la promulgación de la Constitución ⁸.

⁴ Cfr. J. A. SAGARDOY, «Política gubernamental y negociación colectiva en un contexto de crisis económica», en AA.VV. *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Prof. Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, págs. 326 y ss. En general sobre el tema de la política de contención de rentas salariales durante el franquismo, y su prolongación, relativamente transformada, en las normas de la transición democrática, vid. I. DURENDEZ SÁEZ, *La instrumentación normativa de la política de salarios en España*, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, Murcia, 1983.

⁵ Se puede seguir la huella en la jurisprudencia de algunos contenciosos derivados de estas normas: Así, por ejemplo, SSTCT 18 de abril de 1980 (art. 2480), 21 de diciembre de 1981 (art. 7726), 17 de mayo de 1982 (art. 3253). Esta doctrina era de aplicación también a los salarios fijados por laudo que superaran los topes salariales de la política de contención de rentas gubernamental: STCT 8 de enero de 1980 (art. 484).

⁶ STCT 6 de agosto de 1980 (art. 4356). En igual sentido se había manifestado la muy interesante STCT 25 de abril de 1980 (art. 2488).

⁷ STCT 8 de enero 1980 (art. 487).

⁸ Cfr. M.^a E. CASAS BAAMONDE, «Política legislativa y crisis económica en el Estatuto de los Trabajadores; sobre las nuevas formulaciones de

Más interesante resulta la segunda de las posibilidades de descuelgue empresarial, habilitada esta vez no por la norma estatal, sino por una manifestación de negociación colectiva de indudable importancia en cuanto significa el primer ejemplo de los acuerdos de concertación social que van a marcar el desarrollo de las relaciones laborales en España hasta 1987: el Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva, de 5 de enero de 1980, firmado entre la CEOE y el sindicato UGT, al que luego se adhirió USO (AMI en adelante) ⁹. En él se establecían incisivos compromisos de contención salarial y de incremento de la productividad, entre los que destaca, como fórmula de restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis «cuyo nivel no alcance el considerado como normal» ¹⁰, la siguiente cláusula:

«3.º Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el apartado primero no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1978 y 1979. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1980.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o de censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

los principios de aplicación de las normas laborales», en AA.VV. *Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación en el Estatuto de los Trabajadores*, IES, Madrid, 1981, págs. 68-69.

⁹ El texto, entre otras muchas publicaciones que lo recogen, en AA.VV., *Comentarios...* cit., págs. 10-28.

¹⁰ R. CALLE SAÍZ, «Aspectos económicos del Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva», en AA.VV. *Comentarios...* cit., pág. 50.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Acuerdo Marco Interconfederal»

Descuelgue, por tanto, para aquellas empresas que acreditaran fehacientemente, mediante los mecanismos reseñados, la situación de déficit o de pérdidas durante dos años anteriores a la negociación colectiva, de la banda de incrementos que oscilaba entre un 12% y un 15%. Los salarios, por consiguiente, podían crecer menos —o no crecer absolutamente— en dichas empresas, en función del acuerdo que se lograra entre la empresa y los representantes de los trabajadores ¹¹. Pero lo más decisivo es la forma, el «medio» a través del cual se instrumenta la separación del régimen salarial vigente en la rama de producción para estas empresas en crisis: un acuerdo a nivel estatal entre la asociación empresarial y un sindicato (al que posteriormente se adheriría otro), de los que el ET calificaría posteriormente como Acuerdos Interprofesionales en su art. 83.2. La naturaleza del mismo resultaría por tanto decisiva a la hora de valorar el alcance y la practicabilidad de tales compromisos.

¹¹ Pero sólo y exclusivamente en la medida en que se cumplan estrictamente los requisitos previstos en el AMI. Así, aunque una empresa haya tenido pérdidas en 1979 de nueve millones y en 1980 de cuatro, no puede permitirse la separación del régimen salarial previsto en el convenio provincial al haberse probado que en 1878 obtuvo un superávit de cuatro millones. Cfr. STCT 27 de agosto de 1980 (art. 4371).

Como es sabido, fueron muchas las tesis doctrinales que se manejaron al respecto, desde la que calificaba aquel como un mero «acuerdo entre caballeros», de significado moral más que jurídico¹², hasta la que predicaba lo que entonces se denominaba un efecto normativo directo «a atenerse a sus reglas al tiempo de convenir»¹³. Para la jurisprudencia, simplemente el AMI era

«un compromiso ante los firmantes, de sujetar sus facultades negociadoras a las condiciones establecidas en el mismo, sin que tengan aplicación directa e inmediata a las relaciones de trabajo, salvo que se incorporen y desarrollen en los convenios negociados»¹⁴.

De hecho, estas cláusulas de descuelgue sólo van a poder tener virtualidad en la medida en que los textos de los convenios colectivos de sector incorporen el clausulado del AMI¹⁵; la división sindical al respecto no favoreció desde luego su extensión.

Con todo, y pese a las aceradas críticas que estas cláusulas de descuelgue suscitaron en el sindicato no firmante del AMI¹⁶, la fórmula hace luego fortuna en los sucesivos acuerdos que jalonan, desde su carácter tripartito o bipartito, la etapa central de la concertación social española, siempre sobre la base de una situación, latente o patente, de agria división sindical entre UGT y CCOO. Así, cuando se pacta el crecimiento salarial para 1982 en el Acuerdo Nacional de Empleo, el 9 de junio de 1981 (ANE) entre el Gobierno, CEOE, CCOO y UGT, se reproduce la cláusula de descuelgue salarial ya transcrita en el apartado IV del

¹² M. ALONSO GARCÍA, «La naturaleza del Acuerdo Marco Interconfederal», en AA.VV. *Comentarios...* cit., pág. 38.

¹³ L. E. DE LA VILLA, «Aspectos jurídicos sobre el salario y su estructura», en AA.VV. *Comentarios...* cit., págs. 71-72, citando también en esta línea a ALONSO OLEA.

¹⁴ STCT 20 de noviembre 1981 (art. 7038). Un supuesto de inaplicación del AMI, al no poder verse afectada por él una empresa que no es parte de la CEOE, en STCT 3 de octubre de 1980 (art. 5492).

¹⁵ Así lo recogió la jurisprudencia. Vid. SSTCT 18 y 2 de marzo 1982 (art. 1689 y 2063, respectivamente).

¹⁶ Vid. Resolución del consejo Confederal CC.OO. sobre el AMI, en A. MORENO, *De los Pactos de la Moncloa al AES...* cit., pág. 159, en donde se manifestaba la certeza de que quedarían fuera del acuerdo una parte sustancial de trabajadores y que se permitiría el descuelgue de numerosas empresas.

AMI-80, con muy escasas correcciones, como las que se refieren a la sustitución en las empresas de menos de 25 trabajadores del informe de auditores o censores jurados por la documentación precisa para verificar lo fehaciente de la pérdidas alegadas. La misma prescripción en su conjunto se incorpora al Acuerdo Interconfederal entre UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, de 15 de febrero de 1983 (AI), y es también idéntica la redacción con la que se inserta en el artículo 3, párrafo segundo, apartado c), del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-1986 integrante del Acuerdo Económico-Social (AES) suscrito por UGT, CEOE y CEPYME, el 9 de octubre de 1984.

Pactadas en acuerdos interprofesionales que estipulan obligaciones de conducta a mantener en la negociación colectiva posterior que éstos pretenden encuadrar y ahormar, la eficacia de estas cláusulas de descuelgue depende de su incorporación a los convenios colectivos estatutarios de sector. No se puede ahora ofrecer una cuantificación del fenómeno, pero es seguro que tiene escasa relevancia en la práctica, o, si se prefiere, que en la negociación colectiva no están muy extendidas tales estipulaciones conforme a las cuales no serán de obligada aplicación a las empresas en crisis los incrementos salariales previstos con carácter general en la rama de producción.

Pero quizá lo más importante sea resaltar que a partir de 1987, y más en concreto, cuando se entiende agotado el modelo de la concertación social de la crisis que continúa y hereda el de la transición política ¹⁷, desaparece de la negociación colectiva este tipo de separación o descuelgue de las empresas en crisis, al desvanecerse el instrumento que tradicionalmente las vehiculaba, el acuerdo interprofesional centralizado a nivel estatal.

Las modificaciones producidas por la Ley 11/1994, de 17 de mayo, en esta materia parecen que se inspiran en esta herencia de la transición democrática, o que pretenden recuperar tal tradi-

¹⁷ Lo que C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Derecho Sindical Español*, Tecnos, 5.ª edición, Madrid, 1994, págs. 438 y ss., denomina sugerentemente «el primer ciclo» de la concertación social. A él seguiría, tras la recuperación de la unidad de acción entre los sindicatos más representativos a nivel estatal, UGT y CC.OO., una segunda etapa de «neoconcertación», que resulta truncada por la crisis económica de los 90, la cual reabre un todavía presente «tercer ciclo» de concertación social.

ción. Veremos, sin embargo, que tales términos no pueden aplicarse a las reformas del ET en este punto, que suponen un verdadero salto cualitativo en la materia.

3. CLAUSULAS DE DESCUELGUE SALARIAL COMO CONTENIDO NECESARIO DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA LEY 11/1994, DE REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La nueva redacción del art. 82.3 ET prescribe que «los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación». Con la finalidad de que esta regla se considere imperativa por las partes negociadoras, sin que en consecuencia éstas puedan, en virtud de su libertad de negociación reconocida en el propio art. 82.1 de dicho texto legal, no incorporar tales prescripciones al convenio colectivo, el nuevo art. 85.2 ET establece que en todo caso el «contenido mínimo» del convenio no sólo debe incluir la referencia a las partes que lo conciertan, ámbitos de aplicación, forma y condiciones de denuncia y designación de la comisión paritaria —las llamadas «cláusulas de garantía»—, sino que también ha de expresar las «condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el art. 82.3».

Esta doble prescripción sobre las cláusulas de descuelgue en materia salarial como contenido necesario del convenio colectivo de ámbito supraempresarial plantea ciertos problemas que, esquemáticamente, se pueden sintetizar en dos momentos: en primer lugar, el análisis de lo que tales estipulaciones de separación del régimen salarial han de contener; en segundo término, qué sucede cuando el convenio de sector no establece estas cláusulas, y qué situaciones pueden originarse a partir de este momento, con especial atención a los mecanismos impugnatorios; por último, cuáles son los efectos sobre las relaciones individuales de trabajo de la aplicación del descuelgue salarial.

a) Precisiones sobre los términos de la obligación legal

El art. 82.3 ET obliga a todos los convenios colectivos estatutarios a prever la inaplicación del sistema retributivo en empresas «inestables» económicamente. Esta rotunda obligación, fortalecida por su inclusión como contenido mínimo y necesario del convenio colectivo, sugiere una priemra precisión. Naturalmente que no puede predicarse de los convenios colectivos que no reúnan los requisitos del ET, es decir, de los pactos extraestatutarios. Puede suceder así, paradójicamente, que tenga mayor fuerza vinculante en materia salarial un pacto extraestatutario de sector, que cobra eficacia personal generalizada a través de la técnica de las adhesiones individuales de los trabajadores, que la «expresión típica» de la negociación colectiva.

Tampoco es de aplicación el precepto a los pactos y acuerdos colectivos de la Función Pública (LORAP, en la redacción dada por la Ley 7/1990, de 17 de julio), pero sí, obviamente, a los convenios colectivos celebrados con los trabajadores de las Administraciones públicas en los términos previstos en la Ley. En este último caso, la inclusión obligatoria de la posibilidad de excepcionar el régimen salarial de dichos trabajadores sobre la base de la inestabilidad económica de alguna de las unidades o departamentos de la Administración Pública, plantea claramente la incorrección técnica de tal previsión legal, que en muchos sectores se revelará superflua u obligará a abandonar la unidad de negociación supraempresarial, para centrarse, de forma exclusiva, en la negociación de empresa.

Se trata de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, con independencia del alcance territorial de los mismos. Desde la comarca o la localidad, hasta la totalidad del territorio nacional, sin distinción alguna. Como tampoco se permite diferenciar en función del ámbito funcional del mismo. Importa poco al legislador la rama de producción en la que use inserte la cláusula de descuelgue salarial, desde la Administración Pública, como se ha visto, o la Banca, hasta el pequeño comercio o la minería. En unos y otros sectores la incidencia de la crisis económica puede ser diversa o no existir lisa y llana ente; la previsión generalizada de la inclusión de esta estipulación no atiende a estos posibles requerimientos de la actividad económica. Idénticas reflexiones suscita la nula atención al elemento temporal. Al ser el convenio una norma necesariamente limitada en el

tiempo, es también apta para modular, en sucesivos períodos de vigencia, la existencia o no de tales situaciones de crisis o dificultad en la rama de producción y en la zona territorial de la que se trate.

La norma establece que el convenio debe prever la inaplicación del régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. No introduce por tanto ninguna caución en atención a las peculiares características de la empresa. Cualquier empresa, grande o pequeña, industrial, agraria o de servicios, es un potencial sujeto que excepción la materia salarial contenida en el convenio que le es de aplicación. El requisito para lograrlo es lo que el ET define como un *posible daño a la estabilidad económica* como consecuencia, justamente, de la obligación empresarial de remunerar el trabajo en los niveles y con los incrementos que le impone el convenio colectivo.

Los términos en los que está redactada la causa de la excepcionalidad no pueden ser más ambiguos y vaporosos. Es evidente que en ello estudiosos bienpensantes no verán sino ventajas, puesto que permite una mayor flexibilidad en su posterior y obligada precisión en la negociación colectiva. El contraste con su precedente, las estipulaciones salariales para empresas con déficit o que arrastren pérdidas en los dos años anteriores que arranca del AMI-80, como se ha visto, es espectacular. Lo cierto es que una interpretación benévola de la expresión utilizada podría llegar a conclusiones absurdas, puesto que todo incremento de los costes de personal dañan, al menos potencialmente, la estabilidad económica de la empresa. Esta saldría siempre reforzada con crecimientos salariales nulos o menores a los estipulados colectivamente. Una conclusión así implicaría en la práctica que los salarios se fijaran a partir de este momento a nivel de empresa o de centro de trabajo, y nunca en convenios de nivel superior. En consecuencia, es precisa una cierta restricción en el alcance de la fórmula legal, simplemente como punto de partida para la negociación colectiva. El daño a la estabilidad económica ha de entenderse real y concreto, y materializarse en determinados hechos que vienen a coincidir produciendo una situación de real dificultad económica.

Más allá de esa precisión delimitadora de la noción legal, sí que es procedente acudir a la determinación concreta de esta excepción en la negociación colectiva. En especial, puede que plantee proble-

mas la interpretación de la fórmula legal en los supuestos en los que la situación de crisis o de pérdidas se halla muy localizada en un centro de trabajo de la empresa, pero no en la totalidad de ésta. Parece, en principio, que la norma requiere una consideración de conjunto de lo que se denomina «inestabilidad económica» en toda la empresa y no en un ade sus unidades productivas. En cualquier caso, es terreno idóneo para su precisión convencional.

b) Condiciones y procedimientos de inaplicación del régimen salarial

Este es el centro de la obligación legal que se impone imperativamente a los sujetos negociadores de cualquier convenio supraempresarial. En la práctica este será un terreno de conflictividad muy importante, a la hora de precisar fundamentalmente lo que la Ley denomina «condiciones» para la inaplicación del régimen salarial.

1. Condiciones de inaplicación

Cuando, en efecto, los arts. 82.3 y 85.2.c) ET hablan de condiciones de inaplicación, se están refiriendo a que en los convenios colectivos aludidos han de precisarse en primer lugar los motivos excepcionales que habilitarán a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a que no se les aplique lo previsto sobre salarios. Lo primero que hay que precisar será la noción de «daño a la estabilidad económica» de dichas empresas, partiendo de la interpretación de la fórmula legal a la que se ha aludido. Seguramente servirá como precedente la estipulación que desde el AMI-80 se ha venido repitiendo en los convenios-marco hasta 1987. En ella, como se ha visto, se reservaba la facultad de descuelgue a las empresas que presentaban déficit o pérdidas mantenidas, cuantificándolo en los dos ejercicios anuales anteriores a la negociación del convenio, valorándose también las expectativas del año en el que se producía ésta. Pero también fórmulas más restrictivas son posibles, así como, evidentemente, otras más extensivas, con el único límite de no desnaturalizar la función que se desprende de estas estipulaciones. La adecuación de éstas a las peculiaridades de la rama de producción y del territorio han de permitir un amplio abanico de posibilidades.

En este sentido, cabe preguntarse si, en atención a las concretas circunstancias del sector o del territorio, los convenios colectivos supraempresariales pueden establecer de forma expresa que en dicho ámbito funcional y territorial no se producirá el descuelgue salarial de las empresas incursas en el ámbito de aplicación de aquel, durante el tiempo de la vigencia del mismo. Las razones para ello pueden ser múltiples, desde el carácter superfluo del compromiso, hasta la constatación de la inexistencia en la rama de actividad de situación de crisis económica durante el período de vigencia del convenio. El supuesto es diferente al que prevé el párrafo tercero del citado art. 82.3 ET, cuando el convenio no inserta en su texto una cláusula de inaplicación.

Provisionalmente, me inclinaría por la aceptación de esta posibilidad de pactación expresa de la no puesta en práctica de tal cláusula de descuelgue ante las concretas circunstancias de la rama de actividad y de las circunstancias económicas que concurren en el caso. Así razonado, se trata de una manifestación del acuerdo conjunto de voluntades colectivas cuya autonomía constituye el eje del sistema de relaciones laborales. Esa autonomía colectiva es la que genera normas obligatorias de alcance general en el ámbito de aplicación correspondiente, y no parece que pueda hacerse prevalecer contra dicho acuerdo expreso una prescripción que implante una excepción a la fuerza vinculante del convenio. La propia lógica del precepto es la de exigir que en todos los convenios colectivos supraempresariales se aborde el tema de su inaplicación en materia salarial, pero no puede considerarse una prescripción *contra legem* que las partes adopten una decisión sobre el asunto que impida, en unas circunstancias concretas, que esa medida se pueda adoptar en el ámbito del convenio. El carácter temporal del convenio colectivo impide, asimismo, considerar este tipo de acuerdos como una elusión del precepto con carácter definitivo. Quizá incluso si no se mantuviera esta posibilidad, la prescripción legal pudiera incurrir en una vulneración del principio de autonomía colectiva y de la libertad de negociación reconocidas constitucionalmente.

Además de determinar las condiciones que debe reunir el supuesto habilitante para la inaplicación salarial, el otro punto de la regulación convencional reposa, justamente, sobre la delimitación del «régimen salarial» que no debe aplicarse. Cabe, en efec-

to, que lo que permita el convenio colectivo, en la línea de sus precedentes, es que en las empresas en dificultades económicas no sean de aplicación los incrementos salariales pactados en el sector, pero nada impide a su vez que esta actividad de determinación se centre en la inaplicación de alguno de los complementos salariales y no en la del porcentaje de aumento, o en ambos a la vez. Puede también establecer un suelo mínimo retributivo que en todo caso deberá mantenerse en los acuerdos para la determinación de las nuevas condiciones salariales en las empresas económicamente inestables, de manera que así de hecho lo que se pacta es un nuevo salario mínimo de rama para trabajadores de empresas en crisis.

2. *Procedimientos de inaplicación*

Lo que aquí se está prefigurando es que las partes realicen un cierto esfuerzo institucionalizador de los trámites necesarios para lograr el descuelgue salarial de las empresas a las que habilita la propia cláusula convencional. Será, por tanto, necesario fijar, entre otros temas, el órgano ante el que se solicita la inaplicación —normalmente la Comisión Paritaria del Convenio, pero nada impide la creación de un órgano *ad hoc*—, los trámites previos requeridos en su caso —informe del comité de empresa—, el muy importante tema de los plazos dentro de los cuales cabe ejercitar esta facultad, que decae si estos no se cumplen, la documentación a acreditar para poder verificar que la empresa se halla dañada en su estabilidad económica, tal y como haya sido precisado este concepto en el propio texto del convenio —y aquí la documentación requerida en las cláusulas sobre salarios del AMI-80 es bien indicativa—, etc.

También el convenio colectivo puede prever —y sería conveniente que lo hiciera— los mecanismos a los que se han de ajustar empresa y trabajadores para la fijación de las nuevas condiciones salariales, incluido, como veremos, la posibilidad de dirimir las discrepancias que pudieran surgir ante la Comisión Paritaria del mismo —u otro órgano *ad hoc*— mediante el establecimiento de fórmulas de arbitraje. La eficacia de los laudos así dictados deberá ser la que señala el art. 85.1 referente a los supuestos regulados en los arts. 40, 41, 47 y 51 ET.

c) Determinación de las nuevas condiciones salariales

La ley, como establecía el AMI-80, «traslada a las partes» el nuevo régimen salarial que ha de sustituir en la empresa económicamente inestable al previsto con carácter general en el convenio colectivo. Es necesario un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario para determinar las nuevas condiciones salariales que habrán de regir en la empresa en sustitución de las vigentes en el resto del sector. Se trata de uno de esos acuerdos informales de empresa que en la reforma llevada a cabo por la Ley 11/1994 son privilegiados como forma de regular condiciones de trabajo, en pie de igualdad con el convenio colectivo¹⁸.

El contenido del acuerdo puede venir ya predeterminado por el convenio supraempresarial en los términos a los que se ha hecho referencia, encauzando y limitando así la libertad de las partes. En su defecto, el acuerdo de empresa puede limitarse a la fijación del incremento salarial o, en general, a una reestructuración del sistema retributivo. Nada impediría, en esas condiciones, no sólo el crecimiento cero, sino la reducción salarial, con el único límite del salario mínimo interprofesional. Sería también factible que en el acuerdo de empresa se procediera a una redistribución de los niveles salariales y de los incrementos correspondientes. La línea general, en cualquier caso, será el establecimiento de un régimen salarial más disminuido respecto del que se establece en el convenio colectivo sectorial, pudiendo adoptar, en ausencia de criterios delimitadores en éste, todas las formas posibles.

Cabe, sin embargo, que la empresa y los representantes de los trabajadores no lleguen a un acuerdo. Las causas de ello pue-

¹⁸ En efecto, en la nueva redacción del ET se utiliza copiosamente la expresión «acuerdo de empresa» como fórmula de regular importantes condiciones de trabajo en pie de igualdad con el convenio estatutario. Sistemas de clasificación profesional, régimen de ascensos, documentación del salario y su pago, o la distribución anual de la jornada, son alguno de los temas que, alternativamente, pueden ser regulados por convenio o por acuerdo con los representantes de los trabajadores en la empresa. Esta posible utilización alternativa generará previsiblemente una cierta erosión de la función normativa general del convenio estatutario en detrimento de estos pactos sobre materias puntuales.

den ser múltiples, aunque las más frecuentes serán en primer lugar, el disentimiento sobre la concurrencia de las causas que habilitan al descuelgue, por estimar los representantes de los trabajadores que no se cumplen las condiciones estipuladas en el convenio y, en segundo lugar, el propio desacuerdo sobre el nuevo sistema salarial, bien sea sobre el incremento aceptado, bien sobre la reestructuración de los conceptos salariales. La Ley es aquí menos imperativa que lo que en esta materia acostumbra, y prescribe que en caso de desacuerdo, las partes «podrán encomendar» la determinación de las nuevas condiciones salariales a la Comisión Paritaria del convenio de rama, sin que este procedimiento tenga por tanto que llevarse a cabo salvo que se encuentre así regulado en el citado convenio o cuando las partes voluntariamente decidan someter su discrepancia a aquel órgano.

Parece, sin embargo, claro que sin acuerdo de empresa, el mecanismo de desenganche no funciona. Aunque se den los supuestos de inestabilidad económica, la inaplicación de la materia salarial del convenio colectivo vigente sólo podrá realizarse si al final del proceso hay un acuerdo de carácter colectivo que regula el tema salarial. Está completamente descartado, en consecuencia, que la determinación unilateral por el empresario de la nueva retribución de sus trabajadores, intentado y no conseguido el acuerdo, pueda ser una opción válida jurídicamente. En estos casos, además, no pierde vigencia el contenido normativo del convenio supraempresarial, que es de obligatoria observancia, también en régimen de salarios, por el empleador.

d) Ausencia de previsión expresa en los convenios colectivos de las cláusulas de descuelgue

Pese a que el art. 85.2.c) ET impone con carácter necesario que en los convenios supraempresariales se deba incluir las previsiones que ya se han analizado sobre la inaplicación del régimen salarial a empresas económicamente inestables, el art. 82.3 de la norma, de forma aparentemente contradictoria, prevé que en dichos convenios no se contemplen tales cláusulas, y articula una solución a este problema no reconducible al mecanismo previsto en el art. 90.5 ET.

1. Convenios anteriores a la entrada en vigor de la Ley o prorrogados en su vigencia

La prescripción legal cobra un primer sentido ante aquellos supuestos en los que nos encontremos con convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor del ET reformado o prorrogados en su vigencia después de aquella. Lo que la Ley dice es que aun en estos casos que no podían haberse ni previsto ni cumplido por las partes los imperativos de la norma al tiempo de cotnrtar, puede darse el descuelgue salarial siempre que se produzca un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre la situación que habilita el descuelgue y el nuevo régimen salarial que se aplica en la empresa. Es decir, que mediante acuerdo entre empresa y trabajadores cabe desde la entrada en vigor del ET reformado, la inaplicación de los salarios del convenio de sector en las empresas económicamente inestables, aunque éste no haya podido —ni querido— pactar su inaplicación en el bloque salarial. Es una curiosa manifestación de la relación ley/convenio y de la afirmación del principio de jerarquía normativa en esta materia.

Pero será muy frecuente que ante la imprevisión de convenio y la vaporosa definición normativa, no haya acuerdo sobre el primero de los puntos, la situación económica de la empresa que la haga susceptible del desenganche del régimen salarial convenido. La norma prevé para este supuesto que las partes se sometan obligatoriamente a la decisión dirimente de la Comisión Paritaria del convenio, la cual ha de decidir si la empresa que lo alega se halla, a su juicio, en situación de inestabilidad económica suficiente. El acuerdo de la Comisión que resuelve la discrepancia tiene una naturaleza análoga a la cláusula de descuelgue que impone el segundo párrafo del art. 82.3 ET, y a la que ya se ha hecho referencia, con la diferencia esencial de que aquí no sólo se establecen determinados criterios de aplicación, sino que se determina en lo concreto si la empresa que lo solicita puede ser considerada en situación crítica o por el contrario no puede exceptuarse del sistema salarial pactado en convenio. Los criterios que basen su decisión habrán de ser recogidos, sin duda, en el nuevo texto del convenio, una vez concluida su vigencia y sometido, por tanto, a la obligación impuesta legalmente.

Desde este punto de vista, bien se podría decir que además de lo anterior, este trámite de desenganche implica la imposición de un arbitraje obligatorio como solución del desacuerdo sobre la situación económica que ha de permitir la inaplicación de las materias salariales fijadas en convenio, con la lógica tendencia a considerar estas medidas inconstitucionales desde el conocido pronunciamiento al respecto de la STC 11/1981, de 8 de abril ¹⁹. No me parece que sea tan claro, puesto que, como se analiza a continuación, la desaplicación salarial se realiza en dos tiempos, siendo definitivo para su consecución el que empresa y trabajadores logren, como se ha visto, un acuerdo sobre el nuevo régimen salarial distinto del previsto en el convenio colectivo y que daña la estabilidad empresarial en lo económico. De esta forma, el resultado dirimente de la discrepancia sobre la situación económica no constituye sino un requisito imprescindible para proceder al descuelgue, pero no lo impone directamente. De esta manera no se sustituye a la autonomía de las partes, que se manifiesta en el segundo paso, el del acuerdo sobre los nuevos salarios.

Una vez solventado lo anterior, es decir, la corrección o no de la petición de desaplicación del régimen salarial, se requerirá, como se ha dicho, un acuerdo sobre el segundo aspecto, el relativo al sistema que sustituye a aquel. De no producirse éste, y a salvo de que las partes decidan voluntariamente someterse a la decisión de la Comisión Paritaria, tampoco podrá entrar en juego el descuelgue de los contenidos salariales del convenio supraempresarial.

2. *Convenios Colectivos negociados con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley*

El caso es completamente diferente, porque de lo que se trata ahora es de convenios colectivos que incumplen la obligación de incorporar las cláusulas de descuelgue a su articulado, tal y como le exigen los tantas veces mencionados arts. 82.3 y 85.2.c) ET. La ausencia de cualquier tipo de regulación al respecto podría sin duda interpretarse como una actuación que conculca la legalidad vigente y que, en consecuencia, podría aconsejar que la autoridad laboral decidiera poner en marcha el procedimiento regulado en el art. 90.5

¹⁹ Por todos, J. MATÍA, T. SALA, F. VALDÉS, J. VIDA, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Civitas, Madrid, 1982, págs. 193-208.

ET, en su función de control de la legalidad del convenio ²⁰. Sin embargo, este proceso de impugnación de oficio del convenio colectivo aparece más volcado en declarar la nulidad de las cláusulas ilegales, en degradar la naturaleza del acuerdo por no reunir los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto o incluso en la anulación de la totalidad del convenio, que en otros aspectos ²¹. En concreto, no es un medio idóneo para obligar a negociar los contenidos que las partes no han querido introducir en el convenio.

Sin perjuicio de señalar que aquí también se comprueba lo desafortunado de introducir esta obligación de negociar el descuelgue salarial entre las materias que suponen el contenido mínimo de los convenios, lo que parece claro es que frente a conductas de los protagonistas sociales que no aceptaran introducir estas estipulaciones en los convenios colectivos, bien por entender que ello podría alterar el equilibrio de las relaciones entre las partes, bien por resistirse a la pérdida de la función homogeneizadora de condiciones de trabajo del convenio de sector o, en fin, por pura inercia negocial de no tratar estos temas, era muy difícil reaccionar eficazmente. A esta necesidad sirve también el tercer párrafo del art. 82.3 en su nueva redacción.

En efecto, según ya se ha visto, lo que quiere a toda costa el legislador es que se pueda producir el descuelgue salarial de las empresas, para lo cual no va a constituir un impedimento el que el convenio sectorial no haya previsto las condiciones ni los procedimientos de la desaplicación salarial. El mecanismo ya se ha analizado; baste aquí recordar que se requiere el doble acuerdo tanto sobre la situación de daño a la estabilidad económica de la empresa como sobre el nuevo régimen salarial a imponer en aquélla. En casos de desacuerdo, la empresa está segura de que la Comisión Paritaria del convenio imprevisor habrá de tener en cuenta su petición de descuelgue, aunque la rechace mediante la decisión que dirime la discrepancia; si por el contrario ésta entiende que se dan los supuestos habilitantes para ello, será preciso aún que la empresa llegue a acuerdo con los representantes de los trabajadores para que el proceso culmine.

²⁰ Arts. 160-161 y 163 LPL, o impugnación de oficio del convenio colectivo. Cfr. A. BAYLOS, J. CRUZ, M.^a F. FERNANDEZ, *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Trotta, Madrid, 1991, págs. 247 y ss.

²¹ Cfr., a título de ejemplo, el art. 163 LPL.

e) Posibilidades de impugnación de estos acuerdos de inaplicación del régimen salarial

Aunque no se mencione en el ET, es evidente que el riesgo de conflictividad que estas cláusulas de descuelgue llevan consigo en la negociación de los convenios de ahora en adelante, se proyecta también sobre el conjunto de la institución. De forma principal, los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores que culminan el proceso de inaplicación de los salarios pactados en el convenio de sector, puesto que son éstos los que vehiculan la degradación de las condiciones salariales de los trabajadores de la empresa.

A los efectos que aquí interesan, es irrelevante si se impugnan acuerdos de descuelgue cuando el convenio de sector no haya previsto las condiciones y los procedimientos de la misma o, por el contrario, los realizados al socaire de lo establecido en un convenio de ámbito superior a la empresa, siguiendo los dictados de la nueva normativa laboral. Es evidente que cada uno de estos supuestos segregará su propia fisonomía contenciosa, tanto sobre la base de la no concurrencia de la causa que permite el desenganche del ámbito de aplicación del convenio como, muy normalmente, sobre el incumplimiento de las condiciones y los procedimientos previstos en el convenio —plazos, trámites previstos, etc—. La finalidad común de todos ellos será la anulación de dicho acuerdo de separación y la recuperación de la vigencia del convenio colectivo de sector en materia salarial.

El cauce procesal oportuno es el proceso de conflictos colectivos, ante el que están legitimados los sujetos regulados en los arts. 151 y 152 LPL. Es pacífico que en el ámbito material del proceso descrito en el art. 150.1 LPL no sólo están incurso los convenios colectivos extraestatutarios, sino que éste se extiende a los acuerdos informales entre representantes de los trabajadores en la empresa y el empleador²² como el aquí analizado. Naturalmente que cabe también, a través del proceso ordinario, la impugnación de dicho acuerdo por el trabajador individual, aunque con los peculiares efectos y relaciones entre el proceso de conflicto colectivo y los conflictos individuales (art. 157.3 LPL).

²² A. BAYLOS, J. CRUZ, M.^a F. FERNÁNDEZ, *Instituciones...* cit., pág. 229.

f) Repercusiones del descuelgue salarial en la relación individual de trabajo

Al margen de lo anterior, es evidente que una vez implantado el nuevo régimen salarial en la empresa inestable económicamente, la modificación del salario de los trabajadores individuales que se deriva de este hecho puede plantear problemas adicionales de calificación jurídica. En efecto, cabe pensar que se trata de un supuesto reconducible a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reguladas en el art. 41 ET, y, más en especial, a las previstas en su apartado 2, párrafo tercero, que a continuación analizaremos brevemente. Pese a que los trabajadores resultan perjudicados por esta modificación sustancial, no tienen derecho a rescindir indemnizadamente el contrato, según el art. 41.3 ET. Pero de este tema nos ocuparemos en el epígrafe siguiente.

4. LA UTILIZACION DEL PROCEDIMIENTO DEL ART. 41 ET COMO «DESCUELGO» EN LA EMPRESA DE LA REGULACION CONVENCIONAL SUPRAEMPRESARIAL DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO

No quedaría completa una visión sobre estas técnicas de «descuelgue» si tan sólo se reparara en la versión salarial del mismo. Pero el salario no es el único contenido del convenio colectivo de ámbito sectorial al que la empresa puede eludir.

Muchos quizá recordarán que durante tiempo la doctrina y la jurisprudencia española se explayaron sobre el margen de existencia de algunas iniciativas que buscaban una distribución del horario de trabajo en empresas aisladas, mediante la determinación de un régimen diferente al pactado en el convenio del sector, lo que, junto con otras prácticas que buscaban la quiebra del valor normativo de los convenios colectivos, dio lugar a todo un debate sobre las manifestaciones de individualización del Derecho Sindical en nuestro ordenamiento ²³. Entre estas tendencias, destacaba la utilización de los acuerdos de modificación sustancial de condi-

²³ La expresión es de M.^a E. CASAS BAAMONDE, «La individualización de las relaciones laborales», *RL* n.º 20-21 (1991), págs. 140-145.

ciones de trabajo o, en su defecto, del procedimiento de autorización administrativa previsto en el viejo art. 41 ET, como técnica de modificación del convenio colectivo en la empresa, alegando razones técnicas, organizativas o productivas ²⁴.

El resultado de aquel debate doctrinal y judicial no fue muy halagüeño para las perspectivas «flexibilizadoras», especialmente gracias a un importante pronunciamiento del TC en su Sentencia 92/1992, de 11 de junio. En ella se analizaba en concreto el empleo del procedimiento administrativa del art. 41 ET como forma de modificación empresarial de las condiciones de trabajo previstas y reguladas en convenio colectivo. La conclusión a la que llegó dicha Sentencia, resolviendo una cuestión de inconstitucionalidad sobre dicho precepto, era que el reconocimiento en el art. 37.1 del derecho de negociación colectiva no permitía «la existencia 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». Estas conclusiones eran fácilmente extrapolables también a los acuerdos de empresa de modificación sustancial de condiciones de trabajo, integrando esta doctrina con la también afirmada por el TC, esta vez resolviendo un recurso de amparo, en la STC 105/1992, de 1 de julio, sobre la fuerza vinculante y el carácter normativo de los convenios colectivos. A su vez, por terminar esta serie jurisprudencial, la STC 208/1993, de 28 de junio, incide en esta cuestión al ligar las modificaciones y alteraciones de lo pactado con carácter general en el convenio colectivo con posibles conductas contrarias a dicho convenio «que, por su trascendencia pudiera calificarse como antisindical y lesiva del derecho de libertad sindical del art. 28.1 CE», de una parte, o implicara «una elusión y una suplantación efectiva de la función de la negociación colectiva atribuida constitucionalmente a los sindicatos». Con ello plantea además el problema del cambio de sujetos colectivos, del sindicato a las representaciones electivas de empresa, que estas prácticas conllevan.

De hecho, la trascendencia de esta doctrina constitucional fue recogida por el primitivo Proyecto de Ley de Reforma del ET,

²⁴ M.^a E. CASAS BAAMONDE, «La individualización...», cit., pág. 144.

fechado en enero de 1994. Según la redacción del art. 41 en aquel texto, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrían ser de carácter individual o colectivo, conceptuándose estas últimas como «aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, *con excepción de los Convenios Colectivos regulados en el Título III de la presente Ley*». Esto significaba que las condiciones de trabajo generadas en un convenio estatutario no podían ser afectadas ni modificadas por el empresario según el nuevo régimen que ponía término al sistema de autorización administrativa.

No es esta la solución a la que llega el actual art. 41 ET en la Ley 11/1994. Como se sabe, cuando existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa se puede modificar —y, en consecuencia, inaplicar— las condiciones pactadas en un convenio colectivo de ámbito superior en materia de horario, turnos de trabajo, sistemas de remuneración, organización del trabajo y sistemas de rendimiento (art. 41.2 ET). La norma no deja a la improvisación la determinación de los motivos. Se presume legalmente que existen las razones aludidas cuando la adopción de tales medidas «contribuya a mejorar la situación de la empresa» porque permita una mejor distribución de sus recursos, favorezca su «posición competitiva» en el mercado o, en fin, facilite una mejor respuesta «a las exigencias de la demanda». Como puede apreciarse, se trata de una cláusula enormemente imprecisa, que posibilita casi con carácter general que en las materias mencionadas se pueda exceptuar, por acuerdo en la empresa, del contenido normativo del convenio supraempresarial.

Más grave aún, que mientras en los descuelgues salariales se da entrada expresamente a la negociación colectiva para la delimitación de las condiciones y requisitos conforme a los que proceder a la inaplicación del convenio, esta mediación no se da en los contenidos modificables vía art. 41 ET. Lo que sí corre en paralelo con aquella figura es la ineludibilidad del acuerdo con los representantes de los trabajadores para poder proceder a la inaplicación del convenio colectivo en las materias referidas y su sustitución por una regulación diferente en este mismo pacto. De no haberse hecho así, tanto en uno como en otro caso, se habría, formalmente, aceptado la posibilidad de introducción de la voluntad unilateral del empresario como instrumento de regula-

ción colectiva de las condiciones de trabajo, cuestión que, hasta el momento, parece incompatible con el principio constitucional de autonomía colectiva, pues «vaciaría de contenido efectivo al convenio colectivo de trabajo», por utilizar la expresión de la STC 208/1993.

No es ahora el momento de proceder a un análisis en paralelo de esta utilización de los supuestos permitidos por el art. 41 ET como fórmula de «descuelgue» de la regulación convencional de sector de determinadas condiciones de trabajo. Gran parte de lo que se ha dicho con respecto al descuelgue salarial habría que reconducirlo respecto de la inaplicación del convenio supraempresarial en los supuestos previstos en las letras b), c), d) y e) del art. 41.1 ET. En especial, puede resultar de interés recordar que los acuerdos de empresa sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo son impugnables, como los acuerdos de inaplicación del régimen salarial, por la vía del proceso de conflicto colectivo, e individualmente con arreglo a lo preceptuado en el art. 137 bis LPL.

En su otra vertiente, tales acuerdos suelen implicar una modificación de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador individual que, en el caso de que recaiga sobre el horario o el sistema de trabajo a turnos, permiten al trabajador rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con el tope de nueve meses (art. 41.3 ET).

5. IMPLICACIONES Y TRASCENDENCIA DE ESTAS INNOVACIONES LEGISLATIVAS

El juicio de valor que se puede efectuar sobre las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994 en esta materia tiene forzosamente que resultar muy negativo, tal y como el análisis de las mismas hasta ahora esbozado permitía adelantar.

No parece necesario subrayar lo insólito de la previsión legal que impone a todos los convenios colectivos sectoriales la obligación de prever las condiciones de su inaplicación en la determinación del precio del trabajo. Se normaliza lo que no puede ser considerado sino excepcional, y se inserta imperativamente por la ley al margen de los intereses de las partes o del equilibrio de las relaciones contractuales, como si se tratara de una prescripción de orden público laboral. Con ello la función normativa

del convenio queda vaciada prácticamente de contenido. En una estructura negocial como la española, en la que los convenios sectoriales de ámbito provincial funcionan como norma mínima homogeneizadora de las condiciones de salario y tiempo de trabajo de gran parte de las pequeñas y medianas empresas de la rama de producción ²⁵, estas «cláusulas de descuelgue» en materia salarial van a suponer, de hecho, la determinación en cada empresa de niveles salariales extremadamente fragmentados, una real congelación de los mismos e incluso un descenso en sus cuantías con el único tope del salario mínimo interprofesional. El mismo carácter colectivo del acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores es más que dudoso. En muchas pequeñas y medianas empresas en las que la implantación sindical es nula, bajo tal denominación lo único que existirá será un contrato de adhesión plural a la propuesta salarial que realice el empleador.

Respecto de la modificación de las condiciones de trabajo reconocidas en los convenios colectivos estatutarios a tenor de lo preceptuado en el art. 41 ET, es clara también la ruptura que estos mecanismos imponen de la fuerza vinculante y el carácter normativo del convenio colectivo. La razón esgrimida para ello es relativamente simple, «romper la mayor resistencia de la regulación normativa colectiva», convertida en barrera «perjudicial para las adaptaciones productivas, la productividad y la concurrencia» ²⁶. La «estandarización» de las condiciones de trabajo que produce el convenio sectorial es debilitada directamente mediante la iniciativa empresarial, confirmada mediante el acuerdo con los representantes de los trabajadores, que genera un régimen diferenciado de aquellas aplicable a la empresa o a alguno de sus centros de trabajo. Posiblemente también el enfrentamiento entre sujetos representativos del interés colectivo de los trabajadores sea un elemento que la norma ha manejado como un efecto posible y no necesariamente rechazable.

En gran medida estas cláusulas recurren al acuerdo colectivo de empresa como una ficción. El minifundismo convencional puede así sustituir al fenómeno de la individualización «en

²⁵ A. BAYLOS, *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Ed. Trotta, Madrid, 1991, págs. 115-116.

²⁶ M.^a E. CASAS BAAMONDE, «La individualización...», cit., pág. 144.

masa»²⁷ de las relaciones laborales en la empresa, so pretexto de situaciones de «inestabilidad» o de «reorganización» empresarial. Detrás de la inaplicación en la empresa de los contenidos del convenio se encuentra la más o menos maquillada determinación unilateral de las condiciones de trabajo por debajo de los estándares de tutela definidos en aquel. La progresiva debilitación del sujeto sindical que ve que lo que pacta puede ser sistemáticamente inaplicado empresa por empresa es otro efecto de este proceso. Y el vaciamiento y el empobrecimiento de los contenidos y de la eficacia de la negociación colectiva que esta normativa persigue, favorece evidentemente el desarrollo de conductas empresariales antisindicales.

Va a ser necesario un gran esfuerzo de la negociación colectiva para encauzar y amotiguar las consecuencias más negativas de estas prescripciones. En gran medida, además, se generará una conflictividad añadida a la que ya de por sí soporta hoy el sistema de negociación colectiva. Resulta enormemente preocupante el considerable retraso que, para este año, lleva la firma de los convenios colectivos. Posiblemente durante un cierto tiempo de adaptación a las novedades legislativas, esta sea una constante de las siguientes temporadas de negociación, hasta que se reacomoden pautas y contenidos, de un lado, y se reestructure el sistema de relaciones laborales, de otro.

Dice la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994 que «el segundo gran hilo conductor de la reforma es el relativo a la potenciación de la negociación colectiva y la mejora de sus contenidos». Lástima que estas hermosas palabras hayan sido negadas punto por punto en la regulación de la materia que hasta aquí se ha examinado.

²⁷ I. GARCÍA PERROTE, «Autonomía individual “en masa” y antisindicalidad», *RL* tomo 1989-II, págs. 256 y ss.

UNA NUEVA ORDENACION DE LOS PODERES EN
LAS RELACIONES LABORALES

COMUNICACION A LA PONENCIA

MARGARITA APILLUELO MARTIN

Profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad Pública de Navarra

SUMARIO

1. AUTONOMIA INDIVIDUAL Y ART. 41 LET. a) Condiciones de trabajo distintas y pluralidad de trabajadores. b) El respeto al convenio colectivo. 2. EL PUNTO DE EQUILIBRIO ENTRE AUTONOMIA INDIVIDUAL Y COLECTIVA DEL ART. 41 LET. a) Ausencia de regulación y autonomía individual. b) Modificaciones no esenciales y autonomía individual. c) Corolario: el respeto al convenio colectivo. d) Autonomía individual-plural. 3. EL ORIGEN CONTRACTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. 4. LA NO SUSTANCIALIDAD DE LA MODIFICACION, O DE SU CONTENIDO. 5. EL REPROCHE DEL USO SISTEMATICO DEL EJERCICIO DE LA AUTONOMIA INDIVIDUAL. 6. LA AUSENCIA DE INTERVENCION ADMINISTRATIVA. 7. A MODO DE CONCLUSIONES.

1. AUTONOMIA INDIVIDUAL Y ART. 41 LET

La revalorización de la autonomía de la voluntad individual llevada a cabo por la reforma de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por lo que ahora nos interesa, a través de la nueva redacción del artículo 41, supone un importante apoyo legal a la misma, que tiene su base fundamental en nuevas líneas de defensa, proclamadas doctrinal y jurisprudencialmente.

La autonomía contractual y los espacios de libertad individual recobran una nueva posición en el Marco de nuestras Relaciones Laborales ¹ para servir a una mejor «garantía de la posición de los trabajadores en la relación laboral» a la vez que, de instrumento a las empresas «para una gestión de los recursos humanos que incida favorablemente en la buena marcha de aquéllas» (Ex. Motivos de la Ley). El empresario es «el integrante cualificado del interés de la empresa» ² y, como tal, el legislador de 1994 le otorga también el poder para integrar adecuadamente al trabajador en su empresa según las cambiantes circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción que, en un momento dado y por espacio temporal concreto, se pueden presentar.

Estas primeras indicaciones que fundamentan el espíritu legislativo reformador del art. 41 LET habían sido ya advertidas por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo ³ quien

¹ Marco legal que entronca con las políticas legislativas europeas. Al respecto, *Vide*, CSILLA KOLLONAY LEHOCZKEY, «Evolución del Derecho del Trabajo en Europa: de una economía centralizada a una economía de mercado», R.E.D.T., núm. 63, 1994.

² *Vide*, G. DIÉGUEZ CUERVO, «Poder empresarial: fundamento, contenido y límites». R.E.D.T., núm. 27, 1988, p. 328.

³ *Vide*, por su significación, SSTS de 27 de noviembre 1989 (A. 8264) y 14 junio 1990 (A. 5080).

declaraba el espíritu de esa Norma en la movilidad funcional del trabajador dentro de su empresa, en relación con las facultades organizativas del empresario, en la utilización más idónea de la capacidad de los trabajadores y el respeto a las exigencias de productividad del sistema económico.

El derogado art. 41 de la LET de 1980, establecía la posibilidad para el empresario de acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que debían justificarse por razones técnicas, organizativas o productivas —hoy, también, se añaden razones económicas—, y, debían contar con la aceptación de las representaciones legales de los trabajadores o, en su defecto, con la aprobación de la autoridad laboral. La autonomía colectiva juega su papel relevante proclamado constitucionalmente tanto en el establecimiento o fijación de las condiciones de trabajo —Título III LET—, cuanto en su eventual modificación —art. 41 LET, principalmente—.

El principal punto de fricción del referido precepto constituía la posibilidad de modificar las condiciones establecidas convencionalmente, a través de pactos individuales o plurales (en masa), en tanto que representaba un resurgir del clásico problema de la articulación entre la autonomía colectiva y la autonomía individual ⁴.

Hoy, con el nuevo texto dato al citado precepto, por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, de modificación de determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entre otras normativas, se da solución a éste y otros problemas, que la doctrina jurisprudencial, en su labor constante de interpretación de las leyes, había puesto de relieve y otorgado soluciones al libre juego de la autonomía individual en sus constantes relaciones con la autonomía colectiva.

⁴ *Vide*, A. OJEDA AVILÉS, «Autonomía colectiva y autonomía individual», R. L. 1991-II, p. 312 donde manifiesta que el fortalecimiento de la autonomía contractual individual nos lleva «a una situación en donde la norma estatal y la colectiva se debilitan de manera difusa en beneficio de la individual». *Vide*, en el mismo sentido, MASSIMO D'ANTONA, «La autonomía individual y las fuentes del Derecho del Trabajo», R. L. 1991-II, p. 287.

a) Condiciones de trabajo distintas y pluralidad de trabajadores

Efectivamente, cuando el derogado art. 41 LET disponía la participación de la autonomía colectiva ante la pretensión por el empresario de llevar a cabo una modificación de lo colectivamente convenido y plasmado en el convenio colectivo, sensu contrario, se estaba dejando libre juego operativo a la autonomía individual, para contratar, con suficiente amparo legal, respecto a condiciones de trabajo que, sin ser contrarias —por distintas— resultaban más favorables.

El uso de este ejercicio de la autonomía contractual individual llevaba aparejado, las más de las veces, no la contratación de situaciones aisladas, entre empresario y trabajador individual, sino que el elemento subjetivo por parte del trabajador contratante estaba constituido por un conjunto de voluntades individuales —autonomía contractual en masa—, lo que podía representar una suplantación de la labor, constitucionalmente encomendada a los representantes de los trabajadores, de fijación o modificación de las condiciones de trabajo a través del derecho de negociación colectiva.

Pero lo cierto es que había que buscar un espacio propio de actuación de la autonomía individual, en sus relaciones con la colectiva, a la que el art. 3.1 c) LET le reconoce el poder de regulación —después de la ley y el convenio colectivo— de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral. Los únicos límites legales de actuación de esa voluntad individual son la menor favorabilidad en la contratación respecto a la legal o colectivamente convenida, o que aquélla sea contraria a éstas. Por ende y, en virtud de este precepto, se reconoce legalmente una esfera de libertad individual negocial, expresada a través del contrato de trabajo, cuya operatividad se manifiesta después del convenio colectivo ⁵, en tanto que el contrato individual no sea

⁵ Es de hacer notar como la autonomía contractual individual se mueve en ciertos ámbitos que no pueden suponer de manera alguna roce con la fuerza vinculante del convenio colectivo y, ello se debe a que «el convenio colectivo tiene relevancia cuasipública..., no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la ley encarga específicamente es función, sino también porque, una vez

menos favorable o contrario al ordenamiento legal y convencional.

No hay campo de actuación de la autonomía individual frente a la Ley y frente al convenio colectivo. La misma se manifiesta en operatividad, pues, del principio de mayor favorabilidad en el cumplimiento de la función reguladora de las condiciones de trabajo a que es llamada por el ordenamiento vigente. El esquema de actuación se ve completado, y, dentro de las facultades de disposición de la misma, por el principio de irrenunciabilidad, que supone la indisponibilidad de derechos reconocidos «por disposición legal de derecho necesario, o como indisponibles por convenio colectivo, antes o después de su adquisición» (art. 3.5 LET). Este reconocimiento jurídico-positivo de la autonomía individual se garantiza, además, por disposiciones de Derecho común (arts. 1.255 y 1.262 Código Civil).

La equiparación de condiciones menos favorables con condiciones contrarias —referidas ambas adjetivaciones en el art. 3.1 c) LET citado— condujo a la doctrina jurisprudencial aplicativa del artículo 41 LET a la aceptación de la autonomía individual en la contratación de condiciones de trabajo *distintas* pero más favorables que el convenio colectivo, como facultad incluida dentro del esquema normativo de fuentes del Derecho de Trabajo establecido en la LET. Es decir, en tanto que esas condiciones contratadas no fuesen contrarias a la ley o al convenio colectivo y superasen «*in melius*» las convenidas colectivamente, se consideraba a la autonomía de la voluntad individual como «instrumento válido para el establecimiento de condiciones diferentes»⁶.

negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo individuales en su ámbito de aplicación, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización, ni necesitar el complemento de voluntades individuales», *Vide*, en este sentido, STCo 58/1985, de 30 de abril, F. Jco. 3.º

⁶ *Vide*, en este sentido y con esta expresión, J. A. SAGARDOY BENGOCHEA «La libertad sindical y los espacios de la autonomía privada», D. L. núm. 25, 1988, p. 101. *Vide*, A. OJEDA AVILÉS, «Autonomía colectiva y autonomía individual», *op. cit.*, p. 334, quien comenta que «se llega a una situación similar a la de la doctrina del equilibrio interno del convenio —que impide la aplicación de la norma legal cuando la norma colectiva es en su conjunto más favorable—, pues se inhibe la aplicación del convenio cuando el contrato es en su conjunto más favorable». *Vide*, I. GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, «Autonomía individual “en masa” y antisindicalidad», R. L.

En efecto, el precepto legal —art. 3.1 c), citado—, con independencia de la extensión que se le quiera conceder a la adjetivación «contrarias» de las condiciones de trabajo que, por vía contractual prohíbe contratar, lo que resulta de todo punto claro para nuestros Tribunales, es que lo que *no se prohíbe* a la autonomía individual es el establecimiento de condiciones más favorables, siempre, por supuesto, que superen las convencionalmente pactadas ⁷.

Esta doctrina de la mayor favorabilidad tuvo su auge cuando la autonomía de la voluntad individual procedió a la derogación del convenio colectivo en el Sector de la Banca, en tanto se ofreció por la empresa y se contrató individualmente una jornada distinta a la establecida por la regulación convencional, favoreciéndose el cómputo anual horario de jornada para aquellos que libremente lo aceptasen. La doctrina jurisprudencial del extinguido Tribunal Central de Trabajo acepta plenamente esta doctrina y son sus primeras manifestaciones las contenidas en los fallos de las Sentencias de 26 de enero de 1987, 22 de febrero de 1988, 7 de marzo de 1988, 16 de marzo de 1988 y 26 de octubre de 1988 ⁸. En todas las decisiones judiciales latentes dos argumentos de defensa: a) el trabajador ejerce libremente su autonomía individual, con libre consentimiento, sin vicio alguno, y con ulterior eventual desistimiento y, b) existe un respeto absoluto a los mínimos legales vigentes globalmente considerados. Consecuencia inmediata

1989-II, p. 267, quien críticamente aduce que «así, la autonomía de la voluntad individual sirve y se utiliza para obtener lo que no se ha logrado alcanzar en el convenio colectivo». Otras críticas, en el mismo sentido. *Vide*, M. E. CASAS y A. BAYLOS, «Organización del trabajo y autonomía individual: la “desregulación” del convenio colectivo» R. L. 1988-II, p. 159, y M. RODRÍGUEZ PINERO, «Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical» R. L., núm. 15, 1992, Editorial, aduciendo, en fin, que «esta teoría está apoyada en una determinada interpretación del art. 3.1 c) LET, entendiéndose sólo como contrarias las menos favorables».

⁷ *Vide*, SSANac 94/1992, de 20 de junio y 161/1992, de 2 de noviembre. *Vide*, en el mismo sentido, STS de 16 de julio 1993. Igualmente, *Vide*, SSTSJ de Andalucía 5 de junio y 30 de noviembre de 1992.

⁸ A estos fallos judiciales, siguieron otros como los recaídos en las SSTC de 28 de enero de 1988 (A. 837), de 22 de noviembre de 1988 (A. 7219) y 15 de marzo de 1989 (A. 2080). Y, sus precedentes estaban contenidos en las SSTC, de 19 de junio de 1981 (A. 4215), de 16 de diciembre de 1982 (A. 7419), de 22 de marzo de 1983 (A. 2381) y, de 3 de diciembre de 1986 (A. 13081).

de ello es la traducción de una aplicación distinta —no contraria— del convenio colectivo.

La teoría jurisprudencial elaborada por el Tribunal Central de Trabajo no dejaba de tener también suficientes apoyos por parte del Tribunal Constitucional. En efecto, el Alto Tribunal había reconocido el juego del principio de la autonomía de la voluntad individual —STC 34/1984— que «si bien aparece fuertemente mitigado en el Derecho del Trabajo..., no desaparece, dejando un margen en que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario puede libremente disponer la retribución del trabajador respetando los mínimos legales o convencionales...», «mejoras retributivas que son legítimas», sin que quepa «una extralimitación por las partes negociadoras del ejercicio del poder de autorregulación en que el derecho a la negociación colectiva consiste» —STCo 58/1985—. Así es, la compatibilidad entre la autonomía individual y la autonomía colectiva no impide que, respetándose, en todo caso, los mínimos resultantes del convenio correspondiente, puedan mejorarse las condiciones de trabajo. Mejora de estas condiciones que, evidentemente, pueden permitir un cierto margen de apreciación y valoración subjetiva, porque, «en la medida en que respeten la vigencia del convenio colectivo en cuanto a las condiciones mínimas en él fijadas, no pueden considerarse como un atentado a la libertad sindical, en cuanto vulneradora del art. 28.1 CE» —Auto TCo 1074/1988—⁹. Esta autonomía individual, por lo demás, «no puede quedar anulada por la negociación colectiva» —STCo 58/1985—, ya que la compatibilidad entre autonomía individual y colectiva «no impide que, respetándose los mínimos resultantes del convenio correspondiente, puedan mejorarse las condiciones laborales de los trabajadores» —Auto TCo 1074/1988, citado—.

⁹ La cuestión planteada en el referido Auto del Tribunal Constitucional era de «si podía calificarse de obstativa o contraria a la libertad sindical... la propuesta u oferta de la empresa a sus trabajadores de acogerse voluntariamente a un nuevo horario... sin perjuicio de mantener, en todo caso, el previsto en el convenio colectivo para aquellos que desearan acogerse a esas nuevas condiciones laborales».

b) El respeto al convenio colectivo

Al poco tiempo, y, casi de forma paralela, la misma doctrina jurisprudencial aplicativa del precepto comentado muestra un giro novedoso en la interpretación de lo que debe entenderse por autonomía individual y autonomía colectiva. Efectivamente, se procedió a la defensa a ultranza del convenio colectivo y su contenido normativo que no podía verse variado por medio de pactos que supusieran la «desvirtuación de los textos de los convenios colectivos global e indivisiblemente negociados» —STCT 5 abril 1988—¹⁰, ni su desplazamiento por sumisión a otro distinto —STCT 8 marzo 1988—, ni su modificación —STCT 12 mayo 1988—, o su alteración —STCT 25 octubre 1985—. En definitiva, se prohibía la mediatización de su eficacia vinculante —STS 4 mayo 1987— por medio de pactos individuales o colectivos, con un desconocimiento del «carácter normativo del convenio colectivo y elevando a mayor rango la voluntad individual sobre la colectiva creadora de la norma, lo que enlaza, a su vez, con el principio de irrenunciabilidad de las normas laborales —STCT 25 octubre 1985—¹¹.

A su vez, fallos del Tribunal Constitucional advertían «la capacidad de incidencia del convenio en el terreno de los derechos o intereses individuales», añadiendo que la naturaleza del convenio colectivo es «el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los

¹⁰ Esta sentencia es dictada poco tiempo después de la de 7 de marzo del mismo año y, con pronunciamientos opuestos, en donde aquella defiende que el acuerdo colectivo (era un convenio colectivo impropio celebrado por la empresa con los representantes unitarios) no puede servir de instrumento elusivo de cuanto se dispone sobre jornada en el convenio colectivo aplicable al Sector, no sólo porque es menos favorable, sino, sobre todo, porque «si pudiera variarse el texto y las condiciones del convenio colectivo por medio de pactos, tendríamos al día siguiente de la firma de todos y cada uno de los convenios, una sarta de pactos de ese calibre que desvirtuarían los textos de los convenios colectivos negociados global e indivisiblemente». Para un estudio comparativo de esta sentencia con la de 7 de marzo de 1988 —primera de las sentencias del Tribunal Central de Trabajo que aceptó la teoría doctrinal de la mayor favorabilidad—, *Vide*, I. GARCÍA PERROTE ESCANTÍN, *op. cit.*

¹¹ *Vide*, en el mismo sentido, STS 5 de marzo de 1993; SSTSJ de Madrid, de 5 de mayo de 1992 (A. L. Ref. 131/92), de 16 de julio de 1992 (A. L. Ref. 209/92) y de 15 de junio de 1993 (A. L. Ref. 1422/93); de Castilla-La Mancha, 21 de julio de 1992 (A. L. Ref. 180/02) y, de Andalucía, 1 de junio de 1993 (A. L. Ref. 1509/93).

concretos de los individuos que la componen» —STCo 58/1985—, desempeñando la autonomía colectiva el papel principal que le otorga la Constitución —SSTCo 187/1987, 108/1989—, ejercitado a través de los sindicatos para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y, siendo una de sus principales manifestaciones la negociación colectiva traducida en el convenio colectivo de eficacia general y categoría de fuente del Derecho —SSTCo 173/1984, 124/1988, 171 y 177/1988—. El broche jurisprudencial a la doctrina defensora de la autonomía colectiva frente a la individual, por parte del Tribunal Constitucional, lo constituyó la Sentencia 105/1992 de 1 de julio.

En esta se concedió el amparo solicitado frente a la STCT de 26 de octubre 1988 —ya citada—, que había admitido la validez, en el caso de una empresa de seguros de los pactos voluntariamente suscritos por un alto porcentaje de los trabajadores de aceptación de un régimen de jornada partida, frente a la continuada establecida en el convenio de sector aplicable, a cambio de compensaciones económicas y la consideración de no laborables las de los sábados. El Alto Tribunal no lo convalida porque debe partirse de la base de que «la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos» se efectúa a través de la autonomía colectiva, plasmada constitucionalmente y, reconocido su ejercicio en la ley, tanto para el establecimiento de condiciones de trabajo —Título III LET—, cuando para su modificación —art. 41 LET, principalmente—. Advierte el mismo Tribunal que «de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la colectiva plasmada en un convenio colectivo legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, 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 CE»¹².

¹² No obstante, hay que situar la decisión del Tribunal Constitucional en sus estrictos términos para observar que la cuestión no quedaba totalmente resuelta, en la medida en que, de un lado, se trataba de un supuesto de modificaciones «en masa» a lo previsto en el convenio colectivo, pero de otro lado, que el propio convenio preveía expresamente que las modificaciones a la jornada deberían de hacerse previa la aceptación de los representantes de los trabajadores. Desde este ángulo podemos pensar que los pactos modificatorios son contrarios a las condiciones convenidas colectivamente.

2. EL PUNTO DE EQUILIBRIO ENTRE AUTONOMÍA INDIVIDUAL Y COLECTIVA DEL ART. 41 LET

La discordancia entre ambas teorías jurisprudenciales ¹³ se muestra expresiva del hecho de hallar el definitivo punto de equilibrio en donde aflore el espacio necesario de actuación de la autonomía individual en el amplio campo acotado por la negociación colectiva que, por otro lado, no es un espacio «de absoluta y total autonomía» —STCo 11/1981—. El punto de equilibrio llegó jurisprudencialmente de la mano del Tribunal Constitucional —STCo 208/1993— ¹⁴, en la que se determina nítidamente, a mi juicio, el espacio de actuación de la autonomía individual en el marco de sus relaciones con la autonomía colectiva. Seguramente, la nueva teoría constitucional evitó, en alguna medida, la posibilidad de una «vulneración del principio constitucional de igualdad en la aplicación en la Ley cuando un mismo órgano se aparte de sus resoluciones precedentes sin ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable» —SSTCo 181/1987, de 13 de noviembre, 55/1988 y de 24 de marzo y, Auto TCo 55/1988, 1.074/1988—.

El fundamento razonable que encontró el Alto Tribunal para acomodar legal y constitucionalmente a la autonomía individual fue la creación de un espacio propio para la misma, en sus relaciones con la colectiva que, quedaba constituido por el establecimiento o fijación de condiciones de trabajo que no vengan reguladas en el convenio colectivo, lo «que excluye la existencia de una conducta contraria al convenio colectivo» —F. Jco. 4.º, contratación ex novo— y, por el establecimiento o fijación de condi-

¹³ La doctrina más cualificada advirtió inmediatamente que, al menos aparentemente, había discordancia entre el fallo del Tribunal Constitucional último, contenido en la STCo 105/1992 y los precedentes, como el de las SSTCo. 34/1984 y 58/1985 y el Auto 1.074/1988 —citados. *Vide*, E. BORRAJO DACRUZ, en A. L. núm. 25, 1992 en su comentario a esa sentencia y M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical», R. L. núm. 15, 1992. Para una crítica rigurosa de esa discordancia. *Vide*, M. ALONSO OLEA, «La negociación colectiva y la mejora de las condiciones de trabajo», REDT núm. 63, 1994, pp. 137 y ss.

¹⁴ *Vide*, sobre la citada STCo 208/1993, E. BORRAJO DACRUZ, su comentario, en AL núm. 30, 1993 y M. APILLUELO MARTÍN, «Libertad sindical, negociación colectiva y autonomía individual. A propósito de la STCo núm. 208/1993, de 28 de junio, AL núm. 6, 1994.

ciones que no supongan una alteración sustancial «que margine el pacto colectivo»¹⁵.

a) Ausencia de regulación y autonomía individual

Respecto al primer punto, se trata de contratar con el empresario condiciones de trabajo que no están reguladas por el convenio colectivo. El supuesto no alcanza al art. 41 LET que refiere a las condiciones de trabajo colectivamente pactadas mediante el correspondiente convenio regulado en el Título III de la LET. Es claro que, si no hay convenio colectivo respecto a una concreta condición de trabajo, el trabajador individual puede contratar con el empresario, en uso de la autonomía privada y poder de dirección, respectivamente. La contratación, así efectuada «no supone modificación, vulneración o alteración de lo previsto en el convenio colectivo aplicable, por ser una materia no regulada en el convenio» —F. Jco. 4.º—.

b) Modificaciones no esenciales y autonomía individual

Con relación al segundo punto, es la parcela de autonomía individual que el Tribunal Constitucional convalida para la, también, adquisición o modificación, en su caso, de condiciones de trabajo que sean «no esenciales» o «no generales». Efectivamente, la negociación colectiva es negociación «uniforme» de condiciones «generales»¹⁶ de trabajo, en donde el campo de las particularidades y concreciones singulares, que ocasionalmente inciden en el mundo de la empresa, no es contemplado por aquella negociación. Es, en estos supuestos, donde la contratación individual está cumpliendo su misión y significado, posibilitando legalmente una negociación individual con «un ajuste mucho más pormenorizado de especial importancia en un sistema productivo

¹⁵ *Vide*, en la misma línea, por todas, la STSJ de Galicia, de 22 de diciembre de 1993, en cuanto, *sensu contrario*, refiere a que las modificaciones que integran el art. 41 LET tienen que ser «notorias y claramente diferentes de las primitivas».

¹⁶ Los entrecomillados pertenecen a expresiones contenidas en los fundamentos jurídicos de la STCo 208/1993.

que por sus características exige una gestión diferenciada y particularizada de condiciones de trabajo»¹⁷, a través de actuaciones individuales «muy singulares y necesidades imprescindibles»¹⁸.

c) Corolario: el respeto a la norma convenida

Por ende y, por lo que respecta al convenio colectivo para el ejercicio de la autonomía individual, la misma no puede representar atentado alguno al texto convenido, sino que la parcela individual queda en el estricto campo donde la negociación colectiva no ha llegado, o si existe regulación convencional, la autonomía individual actúa en operatividad de particularidades y concreciones singulares que, en ningún caso, pueden representar modificación sustancial, ni la condición modificada ser tal¹⁹.

Estas condiciones de trabajo, así adquiridas por la autonomía individual, y, precisamente por esta razón, porque el título de adquisición es individual y, no colectivo, pueden ser objeto, a su vez, de modificación, por ejercicio de autonomía individual entre ese trabajador y el empresario. El nuevo texto legal dado al art. 41 LET recoge, efectivamente, esta teoría al establecer que se está ante una modificación de condición de trabajo individual, cuando la misma haya sido adquirida por el trabajador a título individual. Por tanto, la adquisición y la modificación, en su caso, de condiciones de trabajo, por parte de la autonomía individual, debe operar al margen de la negociación colectiva. Es su parcela de actuación propia, legalmente reconocida, que la negociación colectiva no anula, sino que le cede, en tanto que el contenido operativo de aquella, respeta —por no estar regulado—, el convenio colectivo. Y, en segundo lugar, el contenido objeto de la contratación por la autonomía individual y que, también puede modificar, son aquellas condiciones de trabajo que no representan sustancialidad en su contenido, por ser, precisamente, acceso-

¹⁷ Vide, pr todos, F. DURÁN LÓPEZ y C. SÁEZ LARA, «Autonomía colectiva...», *op. cit.*, p. 107 y 108.

¹⁸ Vide, F. Jco. 5.º de la STco 208/1993.

¹⁹ Vide, M. ALONSO OLEA, «Derecho del Trabajo», 12.º edición, Madrid 1991, p. 376, que aduce cómo la sustancialidad a que se alude el precepto viene referida tanto a las materias o condiciones laborales de que se trate como a la modificación misma.

rias o complementarias a las generales y sustanciales reguladas por el convenio colectivo.

d) Autonomía individual-plural

Respecto al número de trabajadores afectados por el cambio o modificación —autonomía individual plural— la doctrina jurisprudencial, desde los primeros fallos, no cuestionaba que este dato fuese o no autonomía individual, porque lo importante era la valoración jurídica y su legitimidad en orden a su proyección sobre posibles atentados legales, como desplazamientos de la autonomía colectiva que proclamaba el art. 41, o constitucionales, como los derechos de negociación colectiva y libertad sindical, suponiéndose en todos sus fallos un verdadero ejercicio de la autonomía individual.

La doctrina, sin embargo, advirtió el hecho de la contratación «en masa», en tanto los contratantes eran un porcentaje más o menos elevado de la plantilla de la empresa, como posible alternativa a la negociación colectiva, donde la autonomía individual, se dice, «consigue lo que no ha podido alcanzarse con el convenio colectivo»²⁰. Se aduce que esta contratación en masa es determinante de la vulneración del derecho de negociación colectiva, cuando el objetivo no es otro que la modificación de lo contenido²¹.

Conocer cuál sea el número exacto de trabajadores contratantes, en aras a la delimitación entre ejercicio de la autonomía individual-plural o de la autonomía colectiva, no ha preocupado a nuestros Tribunales. Es más, la última decisión jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre esta materia —STCo 208/1993, citada— decidía respetuosamente con la contratación de un

²⁰ Vide, I. GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, «Autonomía individual “en masa” y antisindicalidad, *p. cit.* C. SÁEZ LARA, «Los límites de la autonomía individual en la modificación de las condiciones de trabajo», R. L., núm. 8, 1991 y F. DURÁN y C. SÁEZ, «Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo», RL 1991-II.

²¹ Vide, M. RODRÍGUEZ PIÑERO, *op. cit.*, que puso de relieve cómo «las nuevas articulaciones y equilibrios entre convenio colectivo y contrato individual no llegan a permitir así una autonomía colectiva paralela ejercida desde la vía de la oferta general o plural a los trabajadores en masa eludiendo y soslayando la actuación de los sindicatos y el espanto del convenio colectivo aplicable».

número elevado de trabajadores, en materias funcional y horaria, en tanto que la legitimidad —de la autonomía individual y plural— se encuentra en el art. 3.1 c) de la LET, que permite, efectivamente, tanto pactos individuales como plurales, siempre que el contenido del pacto sea conforme a lo estipulado en dicho artículo. Y es que, siempre quedaba salvado este punto, por su perfecta acomodación constitucional como pactos extraestatutarios, en cuanto autonomía colectiva singular, con suficiente amparo en el art. 37.1 CE —STCo 108/1989, de 8 de junio—²².

La doctrina jurisprudencial favorable de los pactos plurales como manifestación de la autonomía de la voluntad individual o colectiva singular y, en las condiciones que se ha venido observando, ha tenido su reflejo también en el nuevo texto dado al art. 41 LET, y sobre las materias, tan fundamentales para la marcha económica y organizativa de las empresas, como son la movilidad funcional y horaria.

Efectivamente, el citado precepto, tras definir que sean modificaciones, de carácter colectivo, —las adquiridas por pacto o acuerdo colectivo, con exclusión de por convenio colectivo estatutario— a las que llama, para su modificación, a la autonomía colectiva, concreta, respecto a las condiciones de trabajo referidas a las exclusivas materias, funcional y horaria, adquiridas contractualmente o por decisión empresarial, que su modificación también es posible por el mismo ejercicio contractual, aunque, con ciertas matizaciones. Estas son dos: a) limitación numérica de la pluralidad de trabajadores afectados por la modificación —diez, en empresas de menos de cien trabajadores, 10% en empresas entre cien y trescientos y 30%, en empresas de trescientos o más trabajadores— y, b) limitación temporal de uso de la medida, en tanto se prevé un período de noventa días.

3. EL ORIGEN CONTRACTUAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

De este precepto, interesa destacar, en primer lugar, el origen contractual de las condiciones de trabajo para su posterior

²² En el mismo sentido, *Vide*, SANac de 26 de febrero de 1993 (AL Ref. 900/93).

y eventual modificación, cuestión que, por otro lado, no estaba zanjada en la redacción anterior del precepto. Efectivamente, suponía un interrogante si, por medio del procedimiento del derogado art. 41 LET se podía modificar condiciones establecidas en leyes, reglamentos o convenios, o si, por el contrario, únicamente las condiciones previamente pactadas con el trabajador o fijadas unilateralmente por la empresa. Las decisiones judiciales, en unos primeros momentos y esporádicamente —STCT 16 febrero 1984, 16 marzo 1988 o 7 agosto 1988— aceptaron la posibilidad de modificar las condiciones convencionalmente fijadas por convenio colectivo, para, en seguida, rechazar de plano dicha modificación del convenio colectivo estatutario —SSTS 4 mayo 1987 y 11 abril 1991²³, por todas—. En este último fallo del Tribunal Supremo, se declaraba que la posibilidad de modificar por el cauce del art. 41.1 LET ha de entenderse referido exclusivamente «a las condiciones de trabajo de origen contractual sin permitir el establecimiento en perjuicio del trabajador de condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o convenio colectivo».

Esta última posición fue la adoptada por el Tribunal Constitucional en su STCo 92/1992, en tanto que una interpretación del art. 41 LET favorable a la modificación del convenio colectivo iría contra la garantía de la fuerza vinculante de los convenios colectivos que proclama el art. 37.1 CE. La nueva Ley recoge, pues, la teoría jurisprudencial confirmatoria de la exclusión modificativa —por el cauce del art. 41— de las condiciones de trabajo adquiridas convencionalmente por medio de convenio colectivo estatutario²⁴, por lo que quedan abiertas para una eventual modificación las adquiridas individual, plural o conven-

²³ Aranzadi 3262.

²⁴ No obstante, como apunta J. RAMÍREZ MARTÍNEZ, «Modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y funcional», en *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Dir. E. BORRAJO DACRUZ, «Actualidad Editorial, Madrid, 1993, p. 52, sería admisible una modificación de un convenio de empresa, cuando, 1) hubiese sido negociado por los representantes legales y no por las secciones sindicales; 2) que el acuerdo modificatorio cumpliera los requisitos que se exigen en la negociación colectiva de empresa (singularmente composición de la comisión negociadora proporcional a la composición sindical del órgano unitario y acuerdo favorable del 60% de los representantes); y 3) que se respetaran las condiciones de denuncia fijadas en el convenio a modificar.

cionalmente de forma singular —acuerdos colectivos extraestatutarios—²⁵.

4. LA NO SUSTANCIALIDAD DE LA MODIFICACION O DE SU CONTENIDO

No obstante, si las condiciones de trabajo, por ser, precisamente, no generales, ni principales o fundamentales, se han adquirido contractualmente, las mismas pueden ser objeto de modificación, en los términos y con las limitaciones expuestas. Efectivamente, el espíritu del legislador coincide nuevamente con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional —a partir de la última STCo 208/1993, referida—, en donde se observa que la modificación —aunque esencial en cuanto a su contenido (funciones y horario)— no es sustancial en sí misma considerada, como tal modificación²⁶. Ciertamente, es un cambio o modificación que el legislador advierte como algo *accidental*, imprevisible o urgente²⁷ en la marcha de las relaciones de trabajo, *accesorio*, en tanto requerido en un espacio temporal concreto, lo que supone, en definitiva, ser un distinto régimen de trabajo —funcional u horario— *no principal*²⁸, sino particular y concretado además en unos

²⁵ Vide, SSTCo 108/1989 y SANac 26 de febrero de 1993 (AL 900/93).

²⁶ Vide, en este sentido, SSTC, de 13 de mayo de 1985 (A. 3608) que refiere la modificación de «moderada» y «tímida»; la de 7 de julio de 1986 (A. 7146) que, sensu contrario hace referencia a su «insignificancia»; la de 27 de octubre de 1982 (A. 5754) que alude a una alteración «no notable»; la de 24 de febrero de 1984 (A. 1738) a la «mera incidencia material o de acomodación»; la de 17 de marzo de 1986 (A. 2004), como «insignificante y baladí»; la de 18 de abril de 1986 (A. 2979), como «materia no trascendente».

²⁷ Vide, STSJ Cantabria, de 30 de julio de 1993 (A. 3343); Vide también, SSTC de 20 de junio de 1986 (A. 5338), y la de 27 de febrero de 1987 (A. 4593) que alude a la «excepcionalidad» de la medida, o la de 5 de octubre de 1988 (A. 451) a la «inevitabilidad» del cambio y la de 16 de marzo de 1985 (A. 1920) a la «intertemporalidad».

²⁸ Vide, SSTSJ de Andalucía, de 20 de mayo de 1993 (A. 2380) y 1 de junio de 1993 (A. 2743) que se refieren a las modificaciones «accidentales» y «no esenciales» que suponen «no afectar al status básico del trabajador ni alcanzan a lo esencial a la propia naturaleza de la relación laboral». En el mismo sentido, Vide, STSJ Navarra, de 16 de julio de 1993 (A. 3295) que niega la existencia de una modificación sustancial «en tanto existe un cambio parcial».

trabajadores individualizados de la empresa ²⁹ que no supone «trascendencia colectiva» —F. Jco. 5.º STCo 208/1993—. Por ende, se adquieren unas condiciones de trabajo contractualmente o, por decisión unilateral de la empresa, que más tarde, por tener ese título adquisitivo, son las únicas que pueden ser objeto de eventual modificación, por la vía del nuevo art. 41 LET.

5. EL REPROCHE CONSTITUCIONAL DEL USO SISTEMÁTICO DEL EJERCICIO DE LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL

La nueva ley modificativa del art. 41 LET aún va más lejos en este ejercicio de la autonomía contractual, que además de mostrarse restrictivo, con las limitaciones que hemos visto, no oculta el riesgo de actuaciones abusivas de la contratación individual frente a la colectiva, por cuanto si aquella es usada sucesivamente, en detrimento de la oportuna participación colectiva —que se requeriría cuando las limitaciones numéricas o temporales de la modificación se superasen—, la ley declara que la actuación contractual efectuada es nula y sin efecto alguno por fraudulenta.

El razonamiento coincide plenamente con el manifestado por el Tribunal Constitucional en su STCo 208/1993 que declaraba terminantemente que el sistema de negociación colectiva se vería afectado si «aprovechando los intersicios o lagunas dejados artificialmente por la negociación colectiva, vinieran sistemáticamente fijadas fuera y excluidas de la negociación colectiva las condiciones de trabajo más importantes aplicables al colectivo de los trabajadores» —F. Jco. 5.º—. Este razonamiento ³⁰ exculpaba la tem-

²⁹ En la mayor parte de las decisiones judiciales se ha venido considerando modificaciones individuales a aquellas en el que el supuesto analizado por el Juzgador de instancia se concretaba en uno o varios trabajadores singularmente considerados, porque no afectan al grupo o categoría: *Vide*, SSTC 26 de marzo de 1983, 3 de noviembre de 1986, 2 de julio de 1987, 17 de septiembre de 1987, 12 de enero de 1988 (A. 866). *Vide* también, STSJ Baleares, de 19 de noviembre de 1993 (A. 4838) y, finalmente, *Vide*, SSTS de 2 de febrero de 1984 y 13 de junio de 1988, por todas.

³⁰ *Vide*, por todas, STSJ Andalucía de 30 de marzo de 1993 (A. 1615) que refiere, sin convalidar, las modificaciones efectuadas de forma «arbitraria y caprichosa», para admitir las que adolezcan de esa adjetivación, suponiendo un seguimiento fundamentador de nuestros Tribunales de Justicia al realizado por el Tribunal Constitucional.

poralidad de la medida y el límite numérico de los trabajadores contratados, pero, no olvidaba la sistematización del uso de las medidas, como ahora ha efectuado también el legislador de 1994.

6. LA AUSENCIA DE INTERVENCION ADMINISTRATIVA

Con relación a la desaparición legal, en el nuevo precepto, de la intervención administrativa, necesaria para otorgar autorización a la decisión empresarial de modificar condiciones sustanciales de trabajo, la nueva redacción legal recoge, nuevamente, las fundamentaciones jurídicas del Tribunal Constitucional —STCo 92/1992—. El argumento del Alto Tribunal no es otro que una declaración de la inconstitucionalidad del art. 37.1 CE, si del art. 41 LET se permitiera modificar lo pactado en convenio colectivo mediante autorización de la autoridad laboral, pues «la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenio colectivo». Es decir, el Tribunal Constitucional, con invocación además, de los arts. 3.1 y 82.3 LET salvaba la dudosa constitucionalidad de esta intervención administrativa del art. 41, en tanto la misma se interpretase de forma restrictiva, ya que se imposibilitaba que, por medio de la Autoridad Laboral —aunque su participación en el art. 41 era de aprobación de la decisión empresarial, no de autorización de la modificación— se introdujera cualquier modificación sustancial de las condiciones colectivamente convenidas.

En definitiva, el Tribunal Constitucional, a mi juicio, observaba la actuación administrativa como necesariamente implicadora de «una sumisión del empresario y los trabajadores a la decisión final de un órgano administrativo», que no es otra cosa que advertir la existencia de «un sistema intervencionista claramente limitativo de los derechos de negociación colectiva de esos trabajadores y empresarios»³¹.

³¹ Los entrecomillados pertenecen a los argumentos empleados por la Sala del Tribunal administrativo que defendía el planteamiento de la Cuestión de Inconstitucionalidad del art. 41 LET. *Vide*, Pleno, Cuestión de Inconstitucionalidad núm. 90/1988, BOE de 15 de julio de 1992.

De esta manera, el nuevo precepto legal excluye cualquier participación del Estado en la tramitación de las modificaciones de condiciones de trabajo.

7. A MODO DE CONCLUSIONES

Lo que he pretendido con esta comunicación es revelar la admisión y justificación de la autonomía contractual individual que, con fundamento jurídico suficiente, la doctrina de nuestros Tribunales de justicia ha ido elaborando, en el establecimiento y eventual modificación de las condiciones de trabajo, en el marco de sus relaciones con la autonomía colectiva. A la par que resaltar que, esta labor jurisprudencial se ha incorporado, a mi juicio, a la nueva redacción dada por Ley 11/94, al artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Las decisiones judiciales estudiadas son tanto del extinguido Tribunal Central de Trabajo, del Tribunal Constitucional, de la Audiencia Nacional como de los Tribunales Superiores de Justicia. Y el período temporal investigado es desde 1981 hasta nuestros días y, principalmente, desde 1987.

En el texto de mi trabajo de investigación constan todas estas decisiones judiciales, así como sucintos apoyos doctrinales que le otorgan el oportuno aval científico, por lo que ahora, en mis conclusiones procederé, sin detalle de la data jurisprudencial, a enumerar lo más relevante.

Se parte de un reconocimiento constitucional claro y preeminente de la autonomía colectiva de los representantes de los trabajadores, los sindicatos principalmente —art. 7 CE— con un cuadro de importantes derechos necesarios para desarrollar la acción sindical —arts. 37.1.2 y 28.1.2 CE—. Dos de ellos, libertad sindical y huelga, tienen la consideración constitucional de derechos fundamentales y libertades públicas y, además, del contenido esencial de la libertad sindical colectiva, forman parte los derechos de negociación colectiva y de medidas de conflicto.

Por tanto, la autonomía colectiva para la negociación colectiva es pieza clave que sustenta todo el Derecho colectivo de las relaciones laborales. No obstante, la Constitución reconoce y proclama, aunque con categoría inferior, el derecho a la libertad individual de la persona —trabajadores y empresarios—, y, específi-

camente y en el marco de una economía de mercado, la libertad de empresa, —arts. 20 y 38 CE—, cuyo ejercicio la ley debe garantizar y, por tanto, crear un espacio necesario y real en donde pueda desarrollarse y ser efectiva la autonomía individual, sobre todo y, por lo que ahora nos ocupa, en sus relaciones con la autonomía colectiva, que no puede completamente anular ni negar.

El desarrollo legislativo en cuanto al establecimiento de condiciones de trabajo que se otorga al poder colectivo, en consonancia con el art. 37.1 CE, es el Título III de la LET, que representa el marco jurídico para ese establecimiento o fijación de condiciones de trabajo que, la autonomía colectiva plasma en el convenio colectivo de eficacia general y fuerza normativa, con la categoría de fuente del Derecho. A su vez y, en cuanto a la modificación sustancial de esas condiciones, el art. 41 del mismo Cuerpo Legal contiene su soporte jurídico.

Para la autonomía individual y, para el establecimiento o fijación de condiciones de trabajo es el art. 3.1 c) de la LET, donde se encuentra el título de adquisición, a través de la forma más natural, que es el contrato de trabajo. Para la eventual modificación de estas condiciones contractuales, así como de algunas de las convenidas colectivamente, el art. 41 LET, *sensu contrario*, en relación con el propio art. 3.1 c), del Estatuto de los Trabajadores, fundamentan jurídicamente esta posibilidad.

En efecto, el art. 3.1 c) LET autoriza, después de la ley y el convenio colectivo, la contratación de condiciones laborales que, no siendo contrarias a los textos legislativos citados, sean más favorables. Por ende, queda plenamente convalidada por la doctrina jurisprudencial la *contratación* de condiciones de trabajo *distinta* a la norma convenida, porque existe ejercicio libre de la autonomía individual con un respeto absoluto a los mínimos legales vigentes globalmente considerados.

La posibilidad de que ello supusiera, sobre todo, por la contratación en masa, por parte de los trabajadores, un atentado a la norma convenida y una mediatización a la eficacia vinculante del convenio colectivo, fue objeto de numerosas decisiones judiciales que así lo advirtieron.

Y es que, había una aparente contradicción que requería un punto de equilibrio entre la posibilidad de contratar individualmente condiciones de trabajo y eventualmente modificarlas y el respeto absoluto al convenio colectivo. Con otros términos, el

punto de equilibrio, el espacio legítimo de la autonomía contractual individual supone los interrogantes siguientes: qué se puede contratar individualmente y, qué se puede modificar por parte del ejercicio de esta autonomía contractual individual, teniendo como techo legal el convenio colectivo. A lo que se une la cuestión adicional de la forma —individual/plural— efectuada para llevar a cabo la contratación.

Sobre la primera cuestión, el art. 3.1 c) LET no prohíbe, en absoluto, la contratación de condiciones de trabajo, que sin ser contrarias a la ley y al convenio colectivo —por ser distintas— sean más favorables. No se trata de condiciones de trabajo *generales, principales, uniformes*, que, en definitiva, son *sustanciales*, encomendadas plenamente a la autonomía colectiva y plasmadas en el convenio colectivo. Es una contratación *accesoria, accidental, no principal*, y, en definitiva, también *particularizada* en unos o varios trabajadores individualizados. El nuevo art. 41 de la LET, en tanto autoriza su eventual modificación, convalida legalmente lo que ya el art. 3.1 c) había plasmado y la doctrina jurisprudencial admitido.

Esta contratación individual es respetuosa con la norma convenida, en cuanto supone que ex novo se contratan condiciones no principales ni generales, que no siendo contrarias al ordenamiento jurídico vigente, son más favorables.

En segundo lugar, y al interrogante sobre qué puede ser objeto de modificación, la respuesta, en primer lugar, viene dada, por lo ahora manifestado, es decir, lo ya adquirido bajo este título, por la autonomía individual. El nuevo precepto así lo declara, en tanto considera que se pueden modificar individualmente las condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Y, en segundo lugar, también la autonomía contractual individual, va a poder modificar lo convenido colectivamente, bajo unas condiciones o limitaciones.

Efectivamente. Si a la autonomía colectiva le corresponde participar en la modificación sustancial o en la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo —art. 41 LET—, a la autonomía individual se le otorga la capacidad legítima de *modificaciones no sustanciales* de las condiciones de trabajo, precisamente, por ser cambios o alteraciones, *moderadas, tímidas, insignifi-*

cantes, no notables, accesorias, accidentales que, en definitiva, dan idea de su no sustancialidad. Y, en segundo lugar, respecto a la modificación de las condiciones, adjetivadas éstas como sustanciales, la autonomía contractual individual también tiene su campo de acción, aunque limitado.

Así, la autonomía individual, puede llevar a cabo una *modificación respecto a una condiciones sustancial* —jornada y funciones del art. 41 LET— que como individual viene conceptuada por el art. 41 y no como colectiva en cuanto a ausencia de participación colectiva. Efectivamente, la autonomía individual procederá a la eventual modificación de esas condiciones sustanciales, con dos condicionantes: a) limitación numérica desde la posición subjetiva de los trabajadores y, b) limitación temporal en el uso de la modificación. Estas limitaciones siguen fieles la idea anterior de efectuarse un cambio con *moderación, accesoriedad, complementariedad, accidentalidad*, lo que supone en definitiva, por tanto, una *ausencia de sustancialidad*. En estos casos, aunque las condiciones de trabajo —horario y funciones— no estén previamente adquiridas contractualmente, la justificación de su modificación, obedece principalmente, y aparte de las comunes razones económicas, organizativas, técnicas o de producción, a la exclusiva ausencia de sustancialidad, respecto a su cambio o alteración.

El último interrogante planteado es sobre la adjetivación del ejercicio de la autonomía, como individual, plural o en masa. Si bien no había habido una preocupación especial de la jurisprudencia en aras a determinar el componente numérico que subjetivamente podía libre e individualmente contratar, hoy, con el nuevo texto legal se otorga solución a la aceptación que nuestros Tribunales habían otorgado a la autonomía individual plural. Hoy, es autonomía individual o, también la podemos llamar «colectiva singular», un número de trabajadores que no representen más de 10 en empresas de menos de 100 trabajadores, o del 10% en empresas entre 100 y 300 trabajadores o hasta el 30% en las de 300 o más trabajadores.

Por último, una puntualización sobre el reproche sistemático del ejercicio de la autonomía individual, que el TCo ya había advertido. El nuevo art. 41 LET no oculta el riesgo de actuaciones abusivas frente a la autonomía colectiva y las sanciona con nulidad y sin efecto alguno por actuación contractual fraudulenta.

APENDICES

**INFORME SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN 1993**

SUMARIO

I. INTRODUCCION.—II. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1993. 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 1993. 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.

I. INTRODUCCION

Por sexto 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 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, 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 convenios 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 cerra-

dos 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 los 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. En el segundo se hace referencia al contenido de los convenios, analizados, fundamentalmente, las variables salarial y de jornada pactada, examinando su evolución, conforme a criterios funcionales, sectoriales y geográficos.

Asimismo, se estudian en esta segunda parte otro tipo de cláusulas especiales 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.

II. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1993

1. Consideraciones generales

La negociación colectiva en 1993, se realizó sin que los empresarios y los sindicatos pactasen un acuerdo interconfederal en el que se 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.

El Gobierno, buscando integrar los resultados de la negociación colectiva dentro de sus objetivos de política económica para 1993, propuso a los interlocutores sociales un pacto que, entre otros aspectos, contenía un acuerdo de rentas con el objetivo de reducir en cinco puntos los salarios con respecto a la inflación durante el trienio de vigencia del pacto, así como la puesta en marcha de una serie de medidas para reforzar el papel de la negociación colectiva. Después de largas negociaciones entre las tres partes implicadas, el acuerdo no fue posible en ningún punto.

En este contexto, las posiciones de partida de los representantes de empresarios y trabajadores, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, fundamentalmente, en el ámbito nacional y ELA y CIG en sus comunidades autónomas, fueron poco coincidentes. Los sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO, proponían subidas salariales a partir de una previsión de inflación de entre el 5 y el 5,5%, para el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios o su mejora en un punto porcentual, propugnando la inclusión de «cláusulas de salvaguarda». Proponían además, la vigencia anual de los convenios y la reducción generalizada de la jornada a 37 horas semanales, la eliminación de las horas extraordinarias habituales y la reducción de las restantes al mínimo imprescindible. Por su parte, CEOE y CEPYME recomendaron un incremento salarial del 2,3% —equivalente a la previsión de inflación para los países centrales de la Unión Europea— y no incluir cláusulas de garantía sobre la inflación real del año 1993, aconsejando la no reducción de la jornada y plantear la duración anual de los contenidos salariales de la negociación. Por su parte, el Gobierno avanzó una previsión de inflación del 5%, cifra que posteriormente fue corregida al 4,5% y aconsejó que los salarios no superarían dicho porcentaje, al objeto de potenciar la mejora de la competitividad y facilitar la convergencia con el resto de los países de la Unión Europea.

2. Número de convenios

El número de convenios negociados con efectos económicos referidos al año 1993, registrados hasta el mes de junio de 1994, fue de 4.481, afectando a 965.055 empresas y 7.194.581 trabajadores.

Aunque estos datos no son definitivos, puesto que todavía se están registrando convenios que iniciaron sus efectos económicos en 1993 y pueden estar sometidos a variaciones futuras, podemos considerarlos representativos de los resultados obtenidos en 1993 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 1993 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 1988-1993**

	<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.....	4.481	965.055	7.194.581

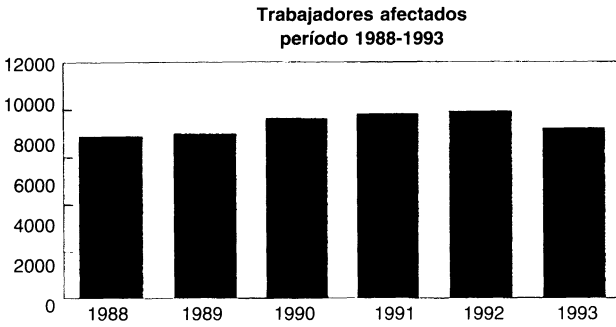
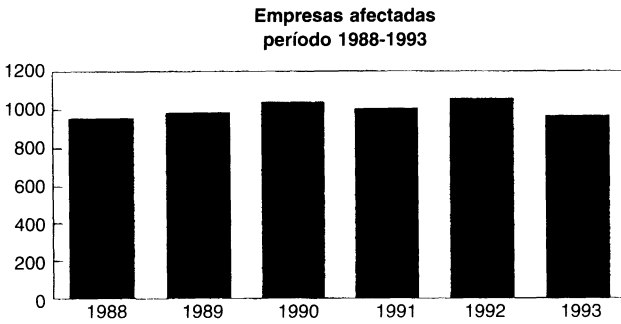
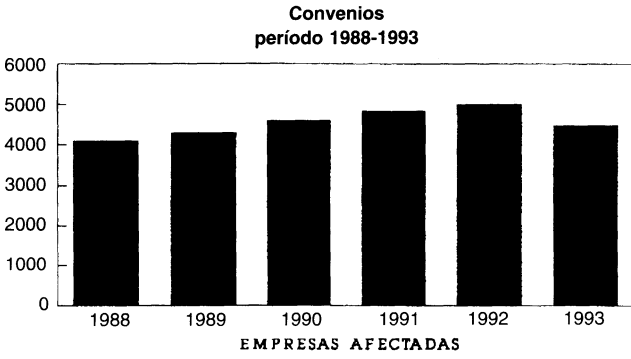
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos*.

Sobre la base de los datos expuestos, cabe deducir que las variaciones producidas en las tres variables analizadas, en el año 1993 en relación con 1992, son las siguientes:

- a) Disminución del número de convenio en un -10,56%.
- b) Disminución del número de empresas afectadas en un -8,53%.
- c) Disminución del número de trabajadores afectados en un -9,18%.

No obstante, los datos históricos anteriores ponen de manifiesto que, durante el período analizado se mantiene la tendencia al alza del número de convenios negociados y de las empresas y trabajadores afectados. La disminución en las tres variables producida en 1993, puede deberse al importante retraso producido en la negociación colectiva y al carácter provisional de los datos correspondientes a dicho año.

CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS



Nota: Los datos de 1993 son provisionales.

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	4.481	965.055	7.194.581
ANDALUCÍA	647	166.044	916.813
Almería	54	3.957	50.328
Cádiz	116	15.156	151.424
Córdoba	59	7.297	38.454
Granada	55	21.338	96.117
Huelva	45	6.954	53.345
Jaén	48	44.216	122.360
Málaga	105	35.633	164.824
Sevilla	140	31.400	213.322
Intracomunidad	25	93	26.639
ARAGÓN	173	26.837	184.078
Huesca	30	2.895	19.509
Teruel	18	2.437	17.784
Zaragoza	122	21.426	146.375
Intracomunidad	3	79	410

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

CC.AA. y Provincias	Total Convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
ASTURIAS	132	17.483	142.948
Asturias	132	17.483	142.948
BALEARES	88	21.287	141.984
Balears	88	21.287	141.984
CANARIAS	151	17.464	153.772
Las Palmas	72	13.582	99.988
S. C. Tenerife	71	3.874	52.713
Intracomunidad	8	8	1.071
CANTABRIA	112	7.227	49.854
Cantabria	112	7.227	49.854
CASTILLA-LA MANCHA ...	165	56.882	197.326
Albacete	28	7.108	32.929
Ciudad Real	40	12.476	53.356
Cuenca	22	5.096	16.890
Guadalajara	38	631	7.452
Toledo	35	31.569	83.792
Intracomunidad	2	2	2.907
CASTILLA-LEÓN	406	46.843	222.310
Avila	23	1.927	14.355
Burgos	74	10.136	41.457
León	57	11.295	38.621
Palencia	43	4.198	15.544
Salamanca	40	5.289	17.239
Segovia	41	3.121	10.129
Soria	14	1.318	8.440
Valladolid	76	6.798	50.392
Zamora	33	2.657	16.489
Intracomunidad	5	104	9.644
CATALUÑA	472	125.016	855.337
Barcelona	313	65.090	537.241

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

CC.AA. y Provincias	Total Convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
Gerona	33	11.423	61.219
Lérida	35	8.933	29.400
Tarragona	67	7.258	45.157
Intracomunidad	24	32.312	182.320
C. VALENCIANA	377	76.778	604.524
Alicante	128	26.696	112.106
Castellón	55	7.169	45.546
Valencia	179	41.210	297.698
Intracomunidad	15	1.703	149.174
EXTREMADURA	80	48.927	136.285
Badajoz	39	41.296	92.699
Cáceres	38	7.628	39.818
Intracomunidad	3	3	3.768
GALICIA	298	45.893	250.886
La Coruña	95	11.736	93.970
Lugo	43	8.166	27.179
Orense	34	2.914	18.932
Pontevedra	115	23.012	105.159
Intracomunidad	11	65	5.646
MADRID	360	86.240	632.292
Madrid	360	86.240	632.292
MURCIA	100	15.824	120.644
Murcia	100	15.824	120.644
NAVARRA	70	9.681	77.988
Navarra	70	9.681	77.988
PAÍS VASCO	387	33.690	259.567
Alava	109	4.955	31.353
Guipúzcoa	84	15.289	103.655
Vizcaya	183	12.986	109.341
Intracomunidad	11	460	15.218

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

CC.AA. y Provincias	Total Convenios		
	Convenios	Empresas	Trabajadores
RIOJA (LA)	54	7.255	28.750
Rioja (La)	54	7.255	28.750
CEUTA Y MELILLA	29	1.222	9.312
INTERCOMUNIDADES	380	154.462	2.209.911

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Del cuadro anterior podemos obtener los índices 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)

	Convenios	Empresas	Trabajadores
Andalucía	14,44	17,21	12,74
Aragón	3,86	2,78	2,56
Asturias	2,95	1,81	1,99
Baleares	1,96	2,21	1,97
Canarias	3,37	1,81	2,14
Cantabria	2,50	0,75	0,69
Castilla-La Mancha	3,68	5,89	2,74

Cuadro n.º 3 (Continuación)
Convenios, empresas y trabajadores afectados
por ámbitos geográficos
 (Porcentajes)

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Castilla-León	9,06	4,85	3,09
Cataluña	10,53	12,95	11,89
C. Valenciana	8,41	7,96	8,40
Extremadura	1,79	5,07	1,89
Galicia	6,65	4,76	3,49
Madrid	8,03	8,94	8,79
Murcia	2,23	1,64	1,68
Navarra	1,56	1,00	1,08
País Vasco	8,64	3,49	3,61
La Rioja	1,21	0,75	0,40
Ceuta-Melilla	0,65	0,13	0,13
Intercomunidades	8,48	16,01	30,72
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 de 1993 los convenios de ámbito superior a las propias Comunidades (Convenios Intercomunidades), si bien su importancia relativa fue mayor en 1992, año en el que los valores relativos del número de estos convenios y de las empresas y trabajadores afectados por ellos fueron, respectivamente, del 9,78%, 16,87% y 33,19%.

Si únicamente tomamos en consideración la participación de cada Comunidad Autónoma en la negociación colectiva del año 1993, 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	15,78	20,48	18,39
Aragón	4,22	3,31	3,69
Asturias	3,22	2,16	2,87
Baleares	2,15	2,63	2,85
Canarias	3,68	2,15	3,08
Cantabria	2,73	0,89	1,00
Castilla-La Mancha	4,02	7,02	3,96
Castilla-León	9,90	5,78	4,46
Cataluña	11,51	15,42	17,16
C. Valenciana	9,19	9,47	12,13
Extremadura	1,95	6,04	2,73
Galicia	7,27	5,66	5,03
Madrid	8,78	10,64	12,68
Murcia	2,44	1,95	2,42
Navarra	1,71	1,19	1,56
País Vasco	9,44	4,16	5,21
La Rioja	1,32	0,90	0,58
Ceuta-Melilla	0,71	0,15	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-León, Comunidad Valenciana, País Vasco y Madrid.

En cuanto al número de empresas afectadas por la negociación colectiva en 1993, los primeros lugares corresponden a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana.

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

Junto a estos datos, para tener una idea más precisa de las características de los convenios de cada Comunidad Autónoma es interesante considerar el número medio de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de cada convenio negociado.

Cuadro n.º 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	256,64	1.417,02
Aragón	155,13	1.064,03
Asturias	132,45	1.082,94
Baleares	241,90	1.613,45
Canarias	115,66	1.018,36
Cantabria	64,53	445,13
Castilla-La Mancha	344,74	1.195,92
Castilla-León	115,38	547,56
Cataluña	264,86	1.812,15
C. Valenciana	203,66	1.603,51
Extremadura	611,59	1.703,56
Galicia	154,00	841,90
Madrid	239,56	1.756,37
Murcia	158,24	1.206,44
Navarra	138,30	1.114,11
País Vasco	87,05	670,72
La Rioja	134,35	532,41
Ceuta y Melilla	42,14	321,10
TOTAL NACIONAL	215,37	1.605,57

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 las Comunidades Autónomas de

Extremadura, Castilla-La Mancha, Andalucía, Cataluña, Baleares y Madrid. Por el contrario, los convenios que afectan a un número menor de empresas en 1993 son los pactados en Castilla-León, Canarias, País Vasco, Cantabria, y, en último lugar, Ceuta-Melilla, mateniéndose prácticamente dentro de este apartado las mismas posiciones que en 1992.

Si se atiende al número de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios, es Cataluña la Comunidad que ocupa el primer lugar, seguida de Madrid, Extremadura, Baleares y Comunidad Valenciana. Por el contrario, el menor número de trabajadores afectados, corresponde al País Vasco, Castilla-León, La Rioja y Cantabria 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, si se atiende al número de empresas incluidas y al tercero si se tiene en cuenta el número 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 1993, registrados hasta el mes de junio de 1994, 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>Número convenios</i>	<i>Número empresas</i>	<i>Número trabajadores</i>
TOTAL	4.481	965.055	7.194.581
AGRARIO	86	175.907	683.493
INDUSTRIA	1.865	208.650	2.654.690
CONSTRUCCION	65	61.115	809.539
SERVICIOS	2.465	519.383	3.046.859

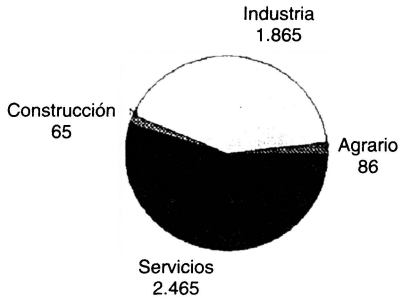
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Estadística de Convenios Colectivos.*

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:

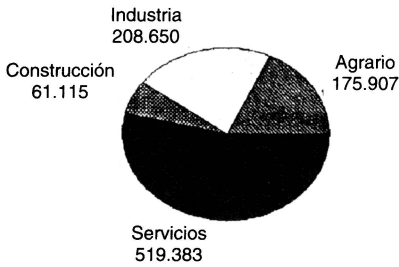
- a) El número de convenios negociados en los sectores Agrario y Construcción es pequeño y afecta a un número de trabajadores parecido. No sucede lo mismo en cuanto al número de empresas afectadas, que en el sector Agrario es notablemente alto y superior al de cualquiera de los otros sectores.
- b) Los 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 de 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 SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD

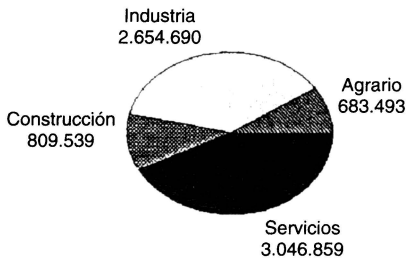
N.º Convenios



N.º Empresas afectadas



N.º Trabajadores afectados



4.2. Distribución por actividades económicas

Descendiendo al nivel de las diez actividades económicas descritas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, el resultado de la negociación colectiva durante el año 1993, fue el siguiente:

Cuadro n.º 7
**Convenios, empresas y trabajadores afectados
por actividades económicas**

<i>División de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
0. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	86	175.907	683.493
1. Energía y agua	159	761	96.937
2. Extracción y transformación minerales no energéticos, industria química	370	15.720	404.299
3. Industria transformadora de metales, mecánica de precisión	504	92.086	978.220
4. Otras industrias manuf	832	100.083	1.175.234
5. Construcción	65	61.115	809.539
6. Comercio, restaurantes, hostelería y reparac	764	384.832	1.494.171
7. Transporte y comunic.	437	32.879	304.936
8. Instituciones financieras, seguros, servicios a empresas de alquileres	211	26.545	398.609
9. Otros servicios	1.071	75.127	849.143
TOTAL NACIONAL	4.481	965.055	7.194.581

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 actividades económicas en 1993, 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
**Numero medio de empresas y trabajadores afectados
 convenio. Por actividades económicas**

<i>División por actividad</i>	<i>Número medio de</i>	
	<i>Empresas por convenio</i>	<i>Trabajadores por convenio</i>
0. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2.045,43	7.947,59
1. Energía y agua	4,79	609,67
2. Extracción y transformación de minerales no energéticos industria química	42,49	1.092,70
3. Industria transformadora de metales, mecánica de precisión	182,71	1.940,91
4. Otras industrias manufactureras ...	120,29	1.412,54
5. Construcción	940,23	12.454,45
6. Comercio, restaurantes, hostelería y reparaciones	515,86	2.002,91
7. Transportes y comunicaciones	75,24	697,79
8. Instituciones financieras, seguros, servicios prestados a las empresas y alquileres	125,81	1.889,14
9. Otros servicios	70,14	729,85
TOTAL NACIONAL	215,37	1.605,57

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 actividades de Construcción y Agricultura, por cuanto que juntos, 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 también se sitúan en cabeza las actividades de Construcción y Agricultura, si bien en este caso se sitúa en primer lugar, con notoria diferencia, la actividad de Agricultura, que, por otra parte, incluso supera a todas las demás actividades, como sucedía en la negociación colectiva de años anteriores.

4.3. Distribución por ramas de actividad

Finalmente, dentro del análisis del ámbito funcional de la negociación colectiva del año 1993, es interesante conocer cuál ha sido el resultado de la negociación colectiva en las 44 ramas de actividad en las que, a efectos estadísticos, han sido agrupadas las 66 agrupaciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, que a su vez son el resultado de desagregar los cuatro sectores de producción y las diez actividades económicas 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>
Producción agrícola	51	172.855	574.990
Producción ganad. y serv. agrar. .	21	2.194	100.122
Silvicultura y caza	5	402	2.357
Pesca	9	456	6.024
Extracción y prep. comb. sól.	28	97	31.577
Extracción petrl. gas nat. y ref. ...	13	13	8.681
Electricidad, gas y agua	118	651	56.679
Extracción minerales	40	364	11.508
Prod. y prim. trans. metales	20	20	18.984
Industria minerales no metálicos	186	11.985	156.470
Industria química	124	3.351	217.337
Fab. de produc. metálicos	232	91.029	804.052
Const. maq. y equipo mecán.	41	41	16.538

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>
Const. maq. y mat. eléc.	72	73	25.180
Mat. electr. y maq. ofic.	29	29	17.325
Const. automóv. y rep.	72	73	83.955
Const. naval y otros mat. trans. ..	42	80	26.620
Fab. instr. prec. y óptica	16	761	4.550
Ind. alimen., beb. y tabaco	488	31.949	370.623
Industria textil	21	6.188	299.537
Industria del cuero	14	680	16.465
Ind. calz. y confec. textil	14	20.307	96.969
Ind. madera, corcho y plástico ...	112	30.814	196.298
Ind. papel, artes gráficas y edc. ...	106	9.108	166.700
Ind. transf. caucho y plást.	62	882	25.341
Otras ind. manufactureras	15	155	3.301
Construcción	65	61.115	809.539
Comerc. al por mayor rec. prod. .	241	17.910	154.590
Comercio al por menor	338	221.770	836.436
Restaur., cafés y hostel.	139	143.527	493.588
Reparaciones	28	1.625	9.557
Transportes por ferrocarril	8	8	47.129
Otros transportes terrestres	224	27.068	157.990
Transp. mar., fluv. y aéreo	61	62	27.257
Act. anexas transp. comunic.	144	5.741	72.560
Inst. financ. seg. inmob.	45	661	244.644
Servicios a emp. Alquileres	166	25.884	153.965
Admón. públ. repr. diplomát.	245	247	84.734
Saneam. vías públ. y limp.	329	3.418	146.304
Educac. e investigación	56	21.067	282.724
Sanidad y serv. veterin.	98	1.012	114.887
Serv. soc. recreat. y cult.	293	24.398	165.257
Servicios personales	44	16.894	26.969
Servicios domésticos	6	8.091	28.268

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Estadística de Convenios Colectivos.*

5. 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 1993, 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	4.481	965.055	7.194.581
De empresa	3.184	3.184	873.120
De ámbito superior al de empresa	1.297	961.871	6.321.461

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Estadística de Convenios Colectivos.*

De los datos citados se desprenden las siguientes conclusiones:

- a) Los convenios de empresa son el 71,06% del total de los negociados, y vinculan al 0,33% del total de las empresas afectadas por la negociación colectiva y al 12,14% del total de los trabajadores.
- b) Los convenios de ámbito superior al de empresa representan al 29,94% del total, pero vinculan al 99,67% del conjunto de empresas sujetas a convenio colectivo y al 87,86% 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
Convenios de empresa	2.826	3.016	3.254	3.474	3.627	3.184
Convenios de ámbito superior ...	1.270	1.286	1.341	1.374	1.383	1.297
TOTAL	4.096	4.302	4.595	4.848	5.010	4.481

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Estadística de Convenios Colectivos*.
Nota: Los datos de 1993 son provisionales.

Número de convenios negociados (%)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Convenios de empresa	68,99	70,11	70,82	71,66	72,40	71,06
Convenios de ámbito superior ...	31,01	29,89	29,18	28,44	27,60	29,94

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
Convenios de empresa	2.826	3.016	3.254	3.474	3.627	3.184
Convenios de ámbito superior	955.505	979.635	1.034.652	1.002.693	1.051.457	961.871
TOTAL	958.331	982.651	1.037.906	1.006.167	1.055.084	965.055

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Estadística de Convenios Colectivos*.
Nota: Los datos de 1993 son provisionales.

Número de empresas afectadas (%)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Convenios de empresa	0,29	0,31	0,31	0,35	0,34	0,33
Convenios de ámbito superior ...	99,71	99,69	99,69	99,65	99,66	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
Convenios de empresa	1.070.424	1.061.926	1.132.581	1.151.003	1.190.685	873.120
Convenios de ámbito superior	5.794.314	5.931.825	6.491.286	6.670.847	6.731.250	6.321.461
TOTAL	6.864.738	6.993.751	7.623.867	7.821.850	7.921.935	7.194.581

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Estadística de Convenios Colectivos.*

Nota: Los datos de 1993 son provisionales.

Número de trabajadores afectados (%)

	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Convenios de empresa	15,59	15,18	14,86	14,72	15,03	12,14
Convenios de ámbito superior ...	84,41	84,82	85,14	85,18	84,97	87,86

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 producen 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, debe tenerse en cuenta que, los datos correspondientes a 1993 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
**Convenios, empresas y trabajadores afectados
por ámbitos funcionales**

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL	4.481	965.055	7.194.581
<i>Convenios de empresa</i>	3.184	3.184	873.120
Provincial	2.791	2.791	453.297
Intracomunidades	87	87	57.697
Intercomunidades	306	306	362.126
<i>Convenios de otro ámbito</i>	1.297	961.871	6.321.461
Grupo de empresas	49	154	17.635
Provincial	39	122	9.283
Intracomunidades	4	11	2.400
Intercomunidades	6	21	5.952
Sector local-comarcal	21	1.208	8.797
Sector provincial	1.143	771.643	4.116.496

Cuadro n.º 14 (Continuación)
Convenios, empresas y trabajadores afectados
por ámbitos funcionales

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
Sector interprovincial	27	42.572	583.616
Intracomunidades	16	34.731	336.700
Intercomunidades	11	7.841	246.916
Sector Nacional	57	146.294	1.594.917

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 25,51% 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 79,96% de las empresas y al 57,22% de los trabajadores que ya 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	54,78
1993	25,51	79,96	57,22

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia.*

Nota: Los datos de 1993 son provisionales.

Los datos anteriores ponen de manifiesto el ligero aumento que se produce en 1993, en términos porcentuales, de los convenios sectoriales de ámbito provincial y del número de empresas y 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	1,27	15,16	22,17

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia.*

Nota: Los datos de 1993 son provisionales.

Los datos anteriores ponen de manifiesto un ligero descenso en 1993, 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 1993: 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 1993, registrados hasta el mes de junio de 1994, con la aplicación de las revisiones previstas en los convenios cuya vigencia es de dos o más años, fue del 5,58%.

Es preciso puntualizar que este incremento debe ser considerado con un valor de «mínimos», aunque sea próximo al real, ya que los datos estadísticos utilizados han sido obtenidos después de aplicar las cláusulas de revisión salarial consignadas en los convenios completados con la información que 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 seis 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	5,58	4,9	4,5

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.

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 1993, 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>Trabajadores afectados</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
TOTAL	4.481	965.055	7.194.581	5,58
Inferior al 3,00	373	4.297	171.901	1,65
Del 3,00 al 3,99	205	45.833	382.733	3,40
Del 4,00 al 4,49	298	75.132	899.414	4,09
Igual al 4,05	319	67.103	492.726	4,68
Del 4,51 al 5,00	568	104.545	762.945	5,03
Del 5,01 al 6,00	1.324	246.821	1.785.927	5,84
Del 6,01 al 7,00	851	348.631	2.212.967	6,50
Superior al 7,00	543	72.693	485.968	8,07

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 1993, diferenciando, de un lado, aquellos cuyo ámbito es de carácter empresarial y, de otro, los de grupos de empresas, locales-comarcales, 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</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
TOTAL	4.481	965.055	7.194.581	5,58
Convenios empresa	3.184	3.184	873.120	4,92
Grupos empresa	49	154	17.635	5,67
Sector locales-comarc. .	21	1.208	8.797	4,32
Sector provincial	1.143	771.643	4.116.496	5,87
Sector interprovincial ..	27	42.572	583.616	5,87
Sector nacional	57	146.294	1.594.917	5,31

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 superan el aumento salarial medio a nivel nacional (5,58%), y que los incrementos salariales pactados en los convenios sectoriales de ámbito nacional están por debajo de esta media, siendo inferior la subida salarial 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>Aumento salarial (%)</i>
TOTAL NACIONAL	3.184	873.120	4,92
Empresa privada	2.618	532.923	5,64
Empresa pública	130	166.866	3,95
Admón. Estado y SS	29	43.482	1,82
Admón. Auton. y local	407	3.596	4,24

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 1993, por debajo del aumento salarial medio, siendo ello consecuencia de la política de contención salarial llevados 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	6,60	+1,02
Extremadura	6,38	+0,80
País Vasco	6,35	+0,77
La Rioja	6,35	+0,77
Ceuta-Melilla	6,27	+0,69
Madrid	6,23	+0,65
Cantabria	6,22	+0,64
Andalucía	5,88	+0,30
Galicia	5,72	+0,14
Cataluña	5,71	+0,13
Castilla-La Mancha	5,51	-0,07
Canarias	5,48	-0,10
Castilla-León	5,47	-0,11
Baleares	5,37	-0,21
Murcia	5,33	-0,25
Asturias	5,31	-0,27
Valencia	5,27	-0,31
Aragón	5,19	-0,39
MEDIA NACIONAL	5,58	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Elaboración propia.*

Aún 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>Comunidad autónoma</i>	<i>Provincia</i>	<i>Aumento</i>	<i>Diferencia s/media nal.</i>
Andalucía	Almería	5,42	-0,16
	Cádiz	5,79	+0,21
	Córdoba	6,81	+1,23
	Granada	5,72	+0,14
	Huelva	5,77	+0,19
	Jaén	6,39	+0,81
	Málaga	6,06	+0,48
	Sevilla	5,68	+0,10
Aragón	Huesca	5,18	-0,40
	Teruel	5,68	+0,10
	Zaragoza	5,13	-0,45
Asturias	Asturias	5,31	-0,27
Baleares	Baleares	5,37	-0,21
Canarias	Las Palmas	5,47	-0,11
	S. C. Tenerife	5,49	-0,09
Cantabria	Cantabria	6,22	+0,64
Castilla-La Mancha	Albacete	6,21	+0,63
	Ciudad Real	5,69	+0,11
	Cuenca	8,07	+2,49
	Guadalajara	5,29	-0,29
	Toledo	4,75	-0,83
Castilla-León	Avila	5,93	+0,35
	Burgos	5,23	-0,35
	León	5,26	-0,32
	Palencia	5,95	+0,37
	Salamanca	5,65	+0,07
	Segovia	4,90	-0,68
	Soria	6,26	+0,68
	Valladolid	5,92	+0,34
Zamora	6,14	+0,66	
Cataluña	Barcelona	5,64	+0,66
	Gerona	5,47	-0,11
	Lérida	5,33	-0,25
	Tarragona	5,34	-0,24
Valencia	Alicante	5,76	+0,18

Cuadro n.º 22 (Continuación)
Aumento salarial pactado por provincias

<i>Comunidad autónoma</i>	<i>Provincia</i>	<i>Aumento</i>	<i>Diferencia s/media nal.</i>
	Castellón	5,56	-0,02
	Valencia	5,62	+0,04
Extremadura	Badajoz	6,69	+0,11
	Cáceres	6,08	+0,50
Galicia	La Coruña	6,02	+0,44
	Lugo	5,98	+0,40
	Orense	5,85	+0,27
	Pontevedra	5,41	-0,17
Madrid	Madrid	6,23	+0,65
Murcia	Murcia	5,33	-0,25
Navarra	Navarra	6,60	+1,02
País Vasco	Alava	6,87	+1,29
	Guipúzcoa	6,32	+0,74
	Vizcaya	5,99	+0,41
La Rioja	Rioja (La)	6,35	+0,77
Ceuta y Melilla	Ceuta y Melilla	6,27	+0,69

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 1993, registrados hasta el mes de junio de 1994, fue el siguiente:

Agrario	5,71%
Industria	5,43%
Construcción	6,31%
Servicios	5,49%

De lo que se desprende que los incrementos salariales de los sectores Construcción y Agrario se sitúan por encima de la media (5,58), como ya ocurría en el año 1992.

En el cuadro n.º 23 figuran los incrementos salariales producidos en la negociación colectiva de 1993, atendiendo a las divisiones de las actividades económicas establecidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Cuadro n.º 23
Aumento salarial pactado por divisiones de actividad

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
MEDIA NACIONAL	5,58
0. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca ...	5,71
1. Energía y agua	5,30
2. Extrac. y trans. minerales no energéticos, industria química	5,72
3. Industria transformadora de metales, mecánica de precisión	5,79
4. Otras industrias manufactureras	5,05
5. Construcción	6,31
6. Comercio, restaurantes, hostelería y reparaciones .	5,56
7. Transportes y comunicaciones	5,12
8. Instituciones financieras, seguros, servicios a empresas de alquileres	4,42
9. Otros servicios	5,99

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	5,58
Producción agrícola	5,97
P. ganadera y servicios agrarios	4,24
Silvicultura y caza	5,60
Pesca	6,02
Extracción y prep. combustibles sólidos	5,44
Extracción petróleo, gas natural, refinados	5,79
Electricidad, gas y agua	5,15
Extracción de minerales	5,59
Producción y prim. trans. metales	3,02
Industria minerales no metálicos	5,32

Cuadro n.º 24 (Continuación)
Aumento salarial pactado por ramas de actividad

<i>Ramas de actividad</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
Industria química	6,24
Fabricación de productos metálicos	5,86
Construcción maquinaria y equipo mecánico	5,30
Construcción maquinaria y material eléctrico	4,48
Material electrónico y maquinaria de oficina	4,78
Construcción automóviles y repuestos	6,29
Construcción naval y otro material trans.	4,50
Fabricación instrumentos precisión y óptica	5,08
Industria alimentos, bebidas y tabacos	5,45
Industria textil	4,03
Industria del cuero	4,98
Industria de calzado y confección textil	5,41
Industria madera, corcho y muebles	6,07
Industria papel; artes gráficas, y edc.	4,41
Industria transformadora caucho y plástico	6,35
Otras industrias manufactureras	5,55
Construcción	6,31
Comercio al por mayor, rec. productos	4,80
Comercio al por menor	5,39
Restaurantes, cafés y hostelería	6,09
Reparaciones	5,07
Transporte por ferrocarril	4,05
Otros transportes terrestres	5,84
Transportes marítimos, fluviales y aéreos	1,11
Actividades anexas transportes. Comunicaciones	5,76
Instituciones financieras, seguros, inmobiliarias	4,07
Servicios a empresas. Alquileres	4,97
Administración pública. Representación diplomática	3,38
Saneamiento vías públicas y limpieza	5,84
Educación e investigación	7,20
Sanidad y servicios sanitarios	5,17
Servicios sociales, recreativos y culturales	6,04
Servicios personales	6,36
Servicios domésticos	5,16

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 (5,58), cabe señalar que son en total 18 los subsectores que se encuentran en esta situación, destacando sobre todo «Educación e Investigación», «Construcción» e «Industria transformadora del caucho y plástico».
- b) En cuanto a las 26 ramas de actividad que han experimentado un crecimiento más bajo que la media, el menor crecimiento se ha producido en la de «Transportes marítimos, fluviales y aéreos», «Producción y primera transformación de metales» y «Administración Pública».

2. Jornada pactada

A) Datos generales

La jornada media anual pactada en los convenios de 1993, registrados hasta el 30 de junio de 1994, ascendió a 1.763,80 horas. Contemplando vacaciones anuales de 30 días naturales y 6 días laborales a la semana, la jornada media anual supuso 38 horas y 42 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 1988-1993.

Cuadro n.º 25
Evolución de la jornada pactada

Años	Jornada anual (n.º de horas)	Variación interanual (n.º de horas)
1988	1.778,81	—
1989	1.772,20	-6,61
1990	1.769,73	-2,47
1991	1.768,01	-1,72
1992	1.766,60	-1,41
1993	1.763,80	-2.80

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 1993, registrados hasta el 30 de junio de 1994, se observa en el cuadro n.º 26.

Cuadro n.º 26
Tramos de disminución de jornada
(horas/año)

	Total	Sin disminución	De 1 a 23
N.º de convenios	4.481	3.852	540
Trabajadores	7.194.581	6.019.623	1.143.425
	De 24 a 46	De 47 a 69	De 70 a 92
N.º de convenios	62	10	8
Trabajadores	21.129	8.852	590
	De 93 a 115	Más de 116	
N.º de convenios	6	3	
Trabajadores	874	88	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Estadística de Convenios Colectivos*.

En el cuadro anterior se observa cómo el 85,96% de los convenios, que afectan al 83,66% 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 1,9% del total, y afectan al 0,43% 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 jornada pactada
 (horas/año)

	<i>Total</i>	<i>Menos de 1.712</i>	<i>De 1.712 a 1.758</i>
N.º de convenios	4.481	701	505
Empresas afectadas	965.055	42.504	4.427
	<i>De 1.759 a 1.803</i>	<i>De 1.804 a 1.825</i>	<i>1.826</i>
N.º de convenios	1.536	431	1.308
Empresas afectadas	461.052	91.218	365.854

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 1993, 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	1.727.74	2,13	873.120
Convenios ámbito superior ..	1.768.78	1,31	6.321.44

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.

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 productivas previstas en la Clasificación Nacional de Actividades, figura en el cuadro n.º 30.

Cuadro n.º 29
Jornada pactada por sectores

	Trabajadores afectados	Menos 1.712	Tramos de jornada pactada (horas/año)				Jornada media por trabajador (horas/año)
			De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1.826	
TOTAL	7.194.581	799.739	481.002	3.637.104	766.602	1.510.134	1.763,80
Agrario	683.493	126.914	2.347	32.282	32.282	266.692	1.738,62
No agrario	6.511.088	672.825	478.655	734.320	734.320	1.243.442	1.766,45
Industria	2.654.690	129.312	174.609	447.008	447.008	227.211	1.784,76
Construcción	809.539	—	—	2.306	2.306	7.772	1.784,70
Servicios	3.046.859	543.513	304.046	285.006	285.006	1.008.459	1.745,64

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos.

Jornada media pactada por ramas de actividad económica

	Tramos de jornada pactada (horas/año)						Jornada media por trabajador (horas/año)	
	Trabaj. afectados	Menos		De 1.759 a 1.803		De 1.804 a 1.825		
		1.712	1.758	1.758	1.803	1.804		1.826
Producción agrícola	574.990	39.513	2.097	253.671	19.989	259.720	1.791,53	
P. ganadera y servicios agrarios	100.122	87.021	250	87	11.925	839	1.428,65	
Silvicultura y caza	2.357	—	—	—	300	2.057	1.824,73	
Pesca	6.024	380	—	1.500	68	4.076	1.806,23	
Extracción y prep. combustibles sólidos ...	31.577	30.717	100	25	431	304	1.614,24	
Extracción petróleo, gas natural, refin.	8.681	208	8.230	—	160	83	1.727,91	
Electricidad, gas y agua	56.679	36.783	5.713	6.375	540	7.268	1.717,41	
Extracción de minerales	11.508	2.608	60	3.992	238	4.610	1.757,65	
Producción y prim. trans. metales	18.984	—	16.618	1.292	293	781	1.741,48	
Industria minerales no metálicos	156.470	395	1.327	128.434	6.240	20.074	1.793,38	
Industria química	217.337	225	10.655	197.221	8.447	789	1.779,03	
Fabricación productos metálicos	804.052	703	6.338	755.934	12.561	28.516	1.787,48	
Const. maquinaria y equipo mecánico	16.538	3.506	8.523	4.467	42	—	1.745,67	
Const. maquinaria y material eléctrico	25.180	1.554	11.041	10.772	618	1.195	1.752,38	
Material electrónico y maquinaria oficina	17.325	9.594	3.201	4.530	—	—	1.724,64	
Construcción automóviles y repuestos	83.955	155	58.400	18.867	6.041	492	1.754,45	
Construcción naval y otro mat. tras.	26.620	19.515	3.728	2.399	418	560	1.716,35	
Fabric. instrumentos precisión y óptica	4.550	—	—	1.125	2.399	1.026	1.812,38	
Industria alimentos, bebida y tabaco	370.623	10.426	36.775	179.737	32.309	111.376	1.795,60	

Cuadro n.º 30 (Continuación)
Jornada media pactada por ramas de actividad económica

	Tramos de jornada pactada (horas/año)						Jornada media por trabajador (horas/año)
	Trabaj. afectados	Menos		De		De 1.804 a 1.825	
		1.712	1.758	1.759	1.803		
Industria textil	299.537	—	696	1.395	296.013	1.433	1.807,80
Industria del cuero	16.4645	—	—	1.731	8.838	5.896	1.819,32
Industria calzado y confección textil	96.969	—	1.039	52.438	41.810	1.682	1.803,65
Industria madera, corcho y muebles	196.298	—	145	129.715	26.815	39.623	1.801,74
Industria papel, artes gráficas y edic.	166.700	11.319	740	154.511	—	130	1.777,41
Industria transf. caucho y plástico	25.341	1.604	1.139	20.618	781	1.199	1.776,66
Otras industrias manufactureras	3.301	—	141	972	2.014	174	1.802,39
Construcción	809.539	—	—	799.461	2.306	7.772	1.784,70
Comercio al por mayor. Rec. prod.	154.590	2.118	6.189	30.398	67.046	48.839	1.809,76
Comercio al por menor	836.436	28.740	1.255	447.145	108.145	251.151	1.801,82
Restaurantes, cafés y hostelería	493.588	125	451	112.198	31.880	348.934	1.818,03
Reparaciones	9.557	—	111	4.396	1.409	3.641	1.801,03
Transportes por ferrocarril	47.129	970	45.882	177	34	66	1.750,14
Otros transportes terrestres	157.990	11.205	6.170	38.622	22.908	79.085	1.801,32
Transportes marítimos fluvial y aéreo	27.257	607	21.475	1.612	473	3.090	1.730,70
Actividades anexas transporte comunic. ...	72.560	18.591	3.122	35.584	1.288	13.975	1.765,27
Instituciones financieras, seguros, inmob. .	244.644	78.372	161.202	5.057	—	13	1.724,62
Servicios a empresas. Alquileres	153.965	4.088	8.155	65.788	17.170	58.764	1.796,21
Admón pública. Repr. diplomática	84.734	72.394	9.369	712	327	1.932	1.671,95

Cuadro n.º 30 (continuación)
Jornada media pactada por ramas de actividad económica

	Tramos de jornada pactada (horas/año)						Jornada media por trabajador (horas/año)
	Trabaj. afectados	Menos		De 1.759 a 1.803		De 1.804 a 1.825	
		1.712	a 1.758	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	1.826	
Saneamiento vías públicas y limpieza	146.304	12.802	16.861	46.284	6.162	64.195	1.785,51
Educación e investigación	282.724	233.143	384	49.063	—	134	1.422,98
Sanidad y servicios veterinarios	114.887	11.387	19.133	5.561	5.267	73.539	1.792,61
Servicios soc., recreativos y culturales	165.257	68.253	4.258	51.710	22.003	19.033	1.604,86
Servicios personales	26.969	710	29	9.678	894	15.658	1.801,07
Servicios domésticos	28.268	8	—	1.850	—	26.410	1.822,60

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 1.763,80 horas/año de media nacional— en las ramas de «Restaurantes, Cafés y Hostelería», «Industria Textil», «Fabricación de Instrumentos de Precisión y Óptica», «Silvicultura y Caza» y «Servicio doméstico».

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 e Investigación» debido a las especiales características de esta actividad, con un mayor número de días de vacaciones.

3. Cláusulas de productividad

En el año 1993, el número de convenios en los que se incorporaron cláusulas sobre incremento de productividad fue de 1.156, habiendo afectado a 1.846.354 trabajadores, lo que representa un 25,68% 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 1992 en que este tipo de cláusulas aparecían en 1.226 convenios y afectaban a un total de 2.405.276 trabajadores, lo que suponía el 30,36% 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 992 convenios de empresas y en 164 convenios de ámbito superior, afectando a 451.342 y a 1.395.012 trabajadores, respectivamente.

4. Cláusulas sobre reducción del absentismo

Los datos correspondiente al año 1993 relativos a las cláusulas sobre reducción de absentismo contenidas en los convenios colectivos indican que estas cláusulas aparecen incluidas en 1.107 convenios, afectando a 1.178.984 trabajadores, lo que representa el 16,39% del total de trabajadores afectados por convenios

colectivos en el mencionado período, lo que es coherente con el número que en 1992 contenían este tipo de cláusulas (1.061 convenios), aunque fue mayor en dicho año el número de trabajadores afectados por estos convenios (1.507.814 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 887 existentes en los primeros afectan a 320.745 trabajadores, las 220 existentes en los segundos afectan a 858.239 trabajadores.

5. Cláusulas sindicales

Las competencias de los representantes de los trabajadores han sido reguladas en 3.273 convenios de los 4.481 convenios negociados en 1993, que afectan a 5.637.334 trabajadores, lo que representa el 78,36% del total.

La incidencia de estas cláusulas ha sido también distinta en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior. Es así que dichas cláusulas se han reflejado en 2.376 convenios de empresa, que afectan a 757.768 trabajadores, mientras que se han incluido en 897 convenios de ámbito superior, que afectan a 4.879.566 trabajadores.

En cualquier caso debe señalarse que el número de convenios negociados en 1993 que incluyen cláusulas sindicales es coherente con el que se produjo en 1992, 3.374 convenios que afectaban a 5.331.364 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, CCOO y UGT. En «otros sindicatos» se incluye fundamentalmente a sindicatos representativos en el ámbito de Comunidades Autónomas, ELA-STV y CIG, otros de ámbito nacional, USO y CNT, y sindicatos específicos de sector o de empresa, así como los de cuadros profesionales. Dentro de «gru-

pos de trabajadores» se incluyen a los independientes y a los no afiliados a sindicatos.

La composición de las mesas negociadoras sigue caracterizándose en la negociación colectiva de 1993 por el notorio predominio de la presencia en las mismas de los dos sindicatos más representativos, de ámbito nacional, a los que pertenecieron el 72,69% de los miembros de las mesas negociadoras (37,56% a UGT y 35,13% a CCOO).

Los demás sindicatos han participado con el 15,83% de los miembros de las mesas de negociación y, por otra parte, grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno tuvieron el 11,49% del total de los representantes.

Cuadro n.º 31
Composición de las mesas negociadoras

	<i>Número de representantes (%)</i>		
	<i>Total convenios</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>Convenios de otro ámbito</i>
UGT	37,56	34,24	43,99
CCOO	35,13	32,49	40,24
Otros	15,83	16,92	13,72
Grupos de trabajadores	11,49	16,36	2,05

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 CCOO, no tiene relevancia en términos absolutos, por cuanto que UGT, actuando con 4.015 representantes, ha intervenido en

la negociación de 1.104 convenios del citado tipo, que afectaban a 6.074.417 trabajadores, en tanto que CCOO, actuando con 3.673 representantes, ha participado en la negociación de 1.055 convenios del mismo tipo, que afectaban a 6.067.318 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 1993, ha sido de 7.194.581 trabajadores.

**MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISION
CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS CORRESPONDIENTES AL AÑO 1993**

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 de convenio. 2.2. Otros dictámenes sobre: 2.2.1. Dictámenes sobre convenios aplicables. 2.2.2. Dictámenes sobre otras cuestiones. A) Sobre aclaración de decisiones 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. Estudio sobre la estructura de la negociación colectiva. 5.3. Gestiones realizadas en orden a la derogación de ordenanzas y reglamentaciones de trabajo. 5.4. Informe sobre la negociación colectiva en 1992. 5.5. Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva.—V. CUESTIONES PENDIENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 1993.—VI. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISION.—VII. ANEXO. 1. Expedientes de extensión de convenios, en el período 1986-1993, agrupadas por actividades económicas. 2. Provincias afectadas por los expedientes de extensión de convenios período 1986-1993.

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 (BOE de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siendo su Presidente D. Fernando Valdés Dal-Ré, se ha elaborado por D. Jesús Barroso Barrero, Secretario de la misma, el proyecto de Memoria de Actividades correspondientes al año 1993, el cual se somete a la aprobación del Pleno.

II. COMPOSICION DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

La composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos era, a 22 de diciembre de 1993, la siguiente:

PRESIDENTE: D. Fernando Valdés Dal-Ré (*)

Representantes de la Administración:

VICEPRESIDENTE: D.^a Soledad Córdova Garrido
Suplente: D. José Luis Junquera Lozano

(*) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 18 de diciembre de 1992 (BOE de 12 de enero de 1993).

Titular: D. Francisco Glez. de Lena Alvarez
Suplente: D.^a Raquel Peña Trigo

Titular: D.^a Encarnación Cazorla Aparicio
Suplente: D. José Miguel Prados Terriente

Titular: D. Francisco J. del Corral Mabilly
Suplente: D. José L. Sauquillo Pérez del Arco

Titular: D. Ignacio Matía Prim
Suplente: D.^a Cristina Barroso Francia

Titular: D.^a M.^a Teresa Giraldez Núñez
Suplente: D. Juan Manuel Roperro Ortega

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

CCOO

Titulares: D. Mariano Díaz Mateos
D. Angel Martín Aguado

Suplentes: D. Miguel Sánchez Díaz
D. Agustín Moreno García

ELA-STV

Titular: D. Jol Ander Llaborl
Suplente: D. Enrique Fernández Matxuca

CIG

Titular: D. José Luis Niego Pereira
D. Enrique G. Albor 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 1993, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos continuó ejercitando sus funciones en desarrollo de sus competencias legales. Se celebraron cinco 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, a cada una de las cuales corresponde un Acta, fueron las siguientes:

18 de febrero	(Acta n.º 46)
6 de mayo	(Acta n.º 47)
15 de julio	(Acta n.º 48)
14 de octubre	(Acta n.º 49)
22 de diciembre	(Acta n.º 50)

A nivel de Subcomisión delegada del Pleno, se mantuvo una reunión en marzo con el objetivo expreso de la organización de las Jornadas Anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva, en la que se concretaron propuestas de fechas, ponencias y ponentes y participación de las organizaciones representadas en la Comisión. Las VI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva se celebraron el día 3 de junio de 1993.

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

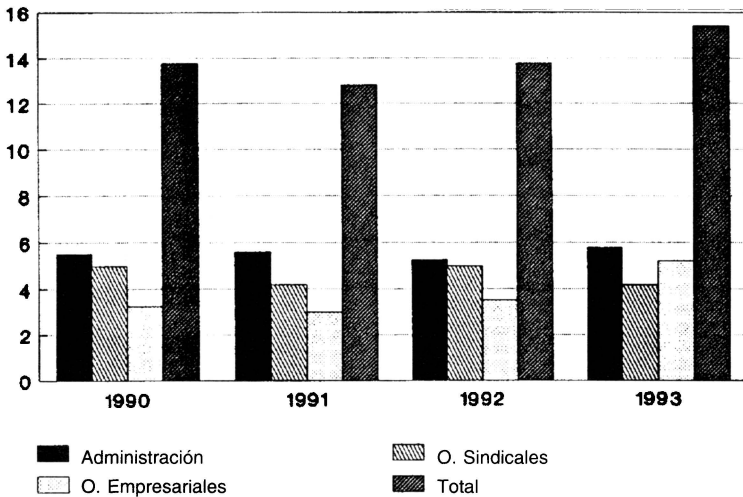
	<i>Admón.</i>	<i>Org. Sindi.</i>	<i>Org. Empr.</i>	<i>Total</i>
18 de febrero	6	5	5	16
6 de mayo	6	4	6	16
15 de julio	5	5	5	15
14 de octubre	6	3	4	13
22 de diciembre	6	5	6	17

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 13 como mínimo y 17 como máximo.

Del cuadro anterior se deduce una asistencia media en 1993 mayor en la representación de la Administración, seguida de la representación de las Organizaciones Empresariales y en tercer lugar, 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 plenos



IV. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS

1. Enumeración

Entre los diferentes asuntos tratados en los Plenos celebrados en 1993 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 1993 trece Expedientes sobre Extensiones de Convenios, correspondientes a los números: 210, 246, 270, 273, 276, 280, 281, 282, 289, 291, 298, 332 y 335, emitiendo Dictamen en todos ellos. Todos estos Exedientes se detallan en el Apartado IV 2.1. de esta Memoria.

1.2. *Otros Dictámenes*

La Comisión emitió en 1993 otros cuarenta y siete Dictámenes, correspondientes a los Expedientes números: 237, 239, 247, 251, 252, 254, 256, 263, 266, 267, 268, 269, 271, 272, 274, 275, 278, 279, 284, 285, 287, 290, 293, 294, 295, 297, 299, 301, 302, 303, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 316, 318, 321, 322, 323, 325, 336 y 337. De estos expedientes, la mayor parte corresponden a contestaciones o consultas planteadas sobre los convenios aplicados a determinadas actividades o empresas. Todos estos Expedientes se detallan en el apartado IV 2.2. de esta Memoria.

1.3. *Otros asuntos*

La Comisión Consultiva trató en 1993 además otras cuestiones, destacando:

- La actualización del Mapa de la Negociación Colectiva.
- Los estudios sobre la Estructura de la Negociación Colectiva.
- Las gestiones realizadas en orden a la derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo.
- El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1992.
- La Memoria de Actividades de la Comisión en 1992.
- La publicación del libro sobre las V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva y celebración de las VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

Por su parte, los servicios técnicos de la Comisión, con independencia de la preparación de los Informes señalados, atendieron, de forma verba o por teléfono, un promedio de 75 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 1993, 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 trece expedientes de Extensión tratados por la Comisión durante 1993, fue el siguiente:

Expediente n.º 210

Extensión del Convenio Colectivo del sector de Recogida de Basuras, Limpieza Viaria y Limpieza y Conservación de Alcantarillado de Murcia al mismo sector de la provincia de Huelva.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el 15 de julio de 1993.

Se acordó por mayoría, que no procedía estimar la extensión solicitada por no darse la homogeneidad de condiciones económicas entre el sector al que pertenece el Convenio cuya extensión se pretendía y aquel para el que se solicitaba la extensión, no acordándose, por tanto, la concurrencia de los requisitos previstos en el artículo 2 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Expediente n.º 246

Extensión del Convenio Colectivo de Buques de Arrastre al Fresco del Puerto de La Coruña a los demás puertos de esa provincia, así como a los de Lugo y Pontevedra.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en las sesiones del Pleno celebradas los días 18 de febrero, 6 de mayo y 14 de octubre de 1993.

Se acordó archivar el expediente por no tener sentido la extensión solicitada, al haberse firmado convenios colectivos provinciales durante el período de tramitación del expediente.

Expediente n.º 270

Extensión del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, de la Comunidad de Madrid (BOCM de 8-7-91), al mismo sector de la provincia de Huelva.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 22 de diciembre de 1993.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio o se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio que tenga carácter supraempresarial.

Expediente n.º 273

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada al mismo sector de la provincia de Ciudad Real.

Sindicato solicitante: CCOO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 18 de febrero de 1993.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión, quedando excluido por razones de homogeneidad económica el plus de transporte, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio o se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio que tenga carácter supraempresarial.

Expediente n.º 276

Extensión del Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada al mismo sector de la provincia de Huelva.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 6 de mayo de 1993.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio o se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio que tenga carácter supraempresarial.

Expediente n.º 282

Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de la provincia de Burgos a la de Salamanca.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la reunión del Pleno celebrada el día 6 de mayo de 1993.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente el acuerdo de que no procede estimar la petición de extensión por no concurrir los requisitos previstos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 3 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo.

Expediente n.º 280

Extensión del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de Avila al mismo sector de la provincia de Soria.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en las sesiones del Pleno celebradas los días 6 de mayo y 22 de diciembre de 1993.

Se acordó por unanimidad no considerar la extensión ya que, como consecuencia del proceso negociador, iniciado a propuesta de la Comisión, estaba próximo a materializarse un Convenio Colectivo. La Comisión se felicitó por el éxito obtenido en la negociación propuesta.

Expediente n.º 281

Extensión del Convenio de Transportes de Viajeros por Carretera y Urbanos de Avila al mismo sector de la provincia de Soria.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en las sesiones del Pleno celebradas los días 6 de mayo y 22 de diciembre de 1993.

Se acordó por unanimidad no considerar la extensión ya que, como consecuencia del proceso negociador, iniciado a propuesta de la Comisión, estaba próximo a materializarse un Convenio Colectivo. La Comisión se felicitó por el éxito obtenido en la negociación propuesta.

Expediente n.º 289

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Almería al mismo sector de la provincia de Sevilla.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 25 de julio de 1993.

Se acordó por mayoría informar favorablemente la extensión, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio o se hallen comprendidas dentro del ámbito de aplicación de otro convenio de carácter supraempresarial.

Expediente n.º 291

Extensión del Convenio Colectivo de Almacenistas de Coloniales de Cantabria al sector del Comercio al por mayor, Exportadores y Asentadores de Pescados y Mariscos de la misma región de Cantabria.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 6 de mayo de 1993.

Se acordó por mayoría estimar en parte la petición de extensión, debiéndose limitar la extensión a las tablas salariales anuales y a los conceptos retributivos directos de plus de asistencia, plus de transporte y complemento de antigüedad, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio.

Expediente n.º 298

Extensión del Convenio Colectivo de Publicidad al sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras.

Sindicato solicitante: UGT.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 6 de mayo de 1993.

Se acordó por mayoría que no procedía la extensión solicitada por no darse la homogeneidad de condiciones económicas, no acreditándose la concurrencia de requisitos previstos en el artículo 2 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Expediente n.º 332

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos al mismo sector de Oficinas y Despachos de León.

Sindicatos solicitantes: UGT y CCOO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 22 de diciembre de 1993.

Se acordó por mayoría, con una abstención, que procedía informar favorablemente la extensión, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio o que se hallen comprendidas dentro del ámbito de otros convenios.

Expediente n.º 335

Extensión del Convenio Colectivo de la Comunidad General de Regadíos de Calahorra a todas las empresas del sector de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Agua para Riegos o Drenajes de Campos Agrícolas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Sindicato solicitante: USO.

Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 22 de diciembre de 1993.

Se acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio.

En todos los pronunciamientos, 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 1984-1993, 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
TOTAL	63	24	12	8	107

Nota: Para los datos de años anteriores se ha utilizado la Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 1992.

Por consiguiente, para el total de Expedientes de extensión tratados por la Comisión en el período 1984-1993, los tantos por ciento que representan cada tipo de pronunciamiento son:

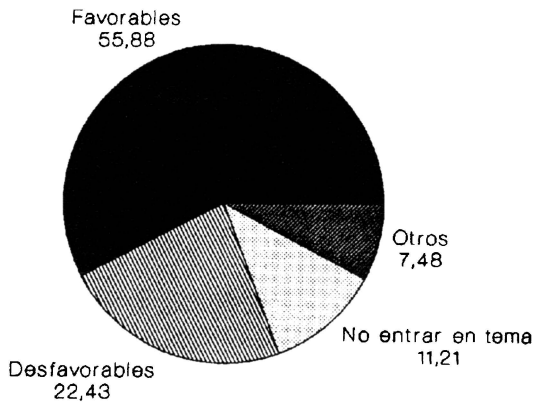
Favorables	58,88
Desfavorables	22,43
No entrando en el tema	11,21
Otros pronunciamientos	7,48
TOTAL	100,00

Se aprecia una preponderancia de los Dictámenes favorables, que alcanzan el 58,88% 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 1993 la Comisión dio contestación escrita a cuarenta y siete consultas planteadas distintas de Extensiones de convenios, los Dictámenes emitidos fueron de dos tipos:

Pronunciamientos expedientes extensión
Período 1984-1993



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 247

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es el comercio minorista de persianas y a su instalación y montaje.

Se trató en la sesión del Pleno del día 14 de octubre de 1993.

Expediente n.º 251

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la Asociación Profesional de Empresas Cooperativas Citrícolas de Valencia (APCC), que realizan actividades de tipo administrativo y trabajos relacionados con la agricultura, referidos al cultivo, a la recolección y al manipulado y envasado para el comercio y exportación de productos hortofrutícolas en general y de productos cítricos en particular.

Se trató en la sesión del Pleno del día 6 de mayo de 1993.

Expediente n.º 252

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad principal es el alquiler de vehículos sin conductor.

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 254

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a las «Croissantearias».

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 263

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la actividad de vigilantes de Parquímetros.

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 266

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad principal consiste en la prestación de servicios de «Buscapersonas».

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 267

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la importación y distribución de artículos, aparatos y equipos didácticos para el estudio experimental de las ciencias.

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 269

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la actuación, mediante monitores, en centros públicos y privados, para motivar actividades recreativas, artísticas y culturales, la animación sociocultural también en centros públicos y privados (colegios, residencias, hospitales, guarderías, academias, cuarteles y cualesquiera otros en los que se solicite su actuación).

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 271

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la restauración de antigüedades.

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 272

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad es la de desinfección, desratización y tratamiento de plagas mediante productos químicos.

Se trató en la sesión del Pleno del día 6 de mayo de 1993.

Expediente n.º 274

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una sociedad que tiene por objeto la restauración y conservación del patrimonio artístico.

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 275

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad predominante es la venta de libros sobre la venta de artículos de menaje.

Se trató en la sesión del Pleno del día 6 de mayo de 1993.

Expediente n.º 278

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa COMERCIAL CERTIFIELD, S. A., cuya actividad es la de comercializar productos químicos de mantenimiento industrial con marca propia (C. Certifield, S. A.), (grasas, pinturas, decapantes, insecticidas, desengrasantes, jabones de uso industrial, productos para la construcción, etc.).

Se trató en la sesión del Pleno del día 15 de julio de 1993.

Expediente n.º 279

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a las actividades de concesionarios y servicios oficiales de las Compañías de Automóviles.

Se trató en la sesión del Pleno del día 6 de mayo de 1993.

Expediente n.º 284

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa YAMAHA-HAZEN, ELECTRONICA MUSICAL, S.A., cuya actividad consiste en la distribución y venta al por mayor de instrumentos musicales electrónicos, la importación y exportación de todo tipo de instrumentos musicales y explotación de métodos de enseñanza para el aprendizaje en el uso de instrumentos musicales.

Se trató en la sesión del Pleno del día 6 de mayo de 1993.

Expediente n.º 285

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa dedicada a la actividad de Comercio menor de artículos de menaje, ferretería y adorno.

Se trató en la sesión del Pleno del día 14 de octubre de 1993.

Expediente n.º 287

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a las empresas privadas dedicadas a la explotación de locutorios telefónicos.

Se trató en la sesión del Pleno del día 15 de julio de 1993.

Expediente n.º 290

Consulta sobre la aplicación del Convenio Colectivo de Banca a determinado personal perteneciente a entidades bancarias españolas, filiales de Bancos extranjeros.

Se trató en la sesión del Pleno del día 15 de julio de 1993.

Expediente n.º 293

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa AUDIO IMAGEN, S. A., cuya actividad es la de importador mayorista de material fotográfico.

Se trató en la sesión del Pleno del día 15 de julio de 1993.

Expediente n.º 294

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa CRUZ, dedicada a la actividad de comercio minorista de saneamientos.

Se trató en la sesión del Pleno del día 15 de julio de 1993.

Expediente n.º 295

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa ASA, S. L., dedicada a la actividad de envasado de productos de naturaleza diversa por cuenta de terceros.

Se trató en la sesión del Pleno del día 15 de julio de 1993.

Expediente n.º 297

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa SAB WACO (SAB IBERICA, S. A.) dedicada a la venta al por mayor de equipos de freno para ferrocarriles y sus partes (material de naturaleza mecánica).

Se trató en la sesión del Pleno del día 15 de julio de 1993.

Expediente n.º 301

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que se dedica principalmente a la venta y alquiler de andamios metálicos para obras, en cuyo caso se realizan también el montaje y desmontaje de las estructuras metálicas que conforma dichos andamios con personal propio.

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

Expediente n.º 302

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa BILBAO TRADING, S. A.

Se trató en la sesión del Pleno del día 15 de julio de 1993.

Expediente n.º 303

D. Antonio Mateu Tudela, empresa ALFOMBRAS Y TAPICES, S. A., que siéndole de aplicación el Convenio Colectivo para la Industria Textil quisiera saber cuál de los Anexos que figuran al final de los mencionados Convenios le es aplicable.

Se trató en la sesión del Pleno del día 15 de julio de 1993.

Expediente n.º 306

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa MARSYS, S. A., que tiene por objeto, entre otras actividades, la compra venta de equipos técnicos industriales y marítimos así como la importación y exportación de dichos equipos.

Se trató en la sesión del Pleno del día 14 de octubre de 1993.

Expediente n.º 307

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que está dada de alta en el Impuesto de Actividades Económicas con la profesión de Receptor de Apuestas del Estado (no está incluida la Lotería Nacional). Es receptor tipo B.

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

Expediente n.º 308

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la restauración de productos textiles, cueros, plásticos, chapa y cristal; exportación importación, comercialización y representación, así como franquicias de equi-

pos y material necesario para la restauración y explotación y franquicias de equipos y material necesario para esta actividad en cualquier punto de la Comunidad Económica Europea.

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

Expediente n.º 309

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que se dedica exclusivamente a la fabricación de cales.

Se trató en la sesión del Pleno del día 14 de octubre de 1993.

Expediente n.º 310

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa radicada en Palencia y que se dedica al sellado y recepción de boletos de Apuestas del Estado (Lotería Primitiva, Bonoloto y Quinielas).

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

Expediente n.º 311

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad consiste en la venta al por mayor de artículos de promoción de naturaleza diversa, dirigido a empresas.

Se trató en la sesión del Pleno del día 14 de octubre de 1993.

Expediente n.º 312

Dictamen solicitado por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid, sobre el Convenio Colectivo aplicable a los trabajadores que trabajan como cocinera y ayudante de cocina en la Abadía Santa Cruz del Valle de los Caídos.

Se trató en la sesión del Pleno del día 15 de julio de 1993.

Expediente n.º 313

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que se dedica al comercio de materiales de PVC para la construcción.

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

Expediente n.º 314

Consulta planteada por una Comunidad de Propietarios de Gara-
jes acerca de la normativa laboral aplicable al empleado con-
tratado para desempeñar las funciones de vigilante de garaje.

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

Expediente n.º 318

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a las relaciones labo-
rales entre una Agrupación de Interés Económico y sus trabaja-
dores, en un principio provenientes de las empresas agrupadas
(dos Entidades Aseguradoras y una Correduría de Seguros).

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

Expediente n.º 321

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa que
se dedica a la compra de gasoil y a su posterior venta a peque-
ñas empresas.

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

Expediente n.º 322

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya
actividad es la explotación de emisora de radiodifusión priva-
da en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Se trató en la sesión del Pleno del día 14 de octubre de 1993.

Expediente n.º 336

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la venta al por mayor de aceites y lubricantes de tipo industrial para la automoción.

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

2.2.2. DICTÁMENES SOBRE OTRAS CUESTIONES

A) Sobre aclaraciones de decisiones de Extensión:

Expediente n.º 316

Consulta solicitándose aclaración sobre la aplicación de la extensión a la provincia de Ciudad Real del Convenio Colectivo para la actividad de Establecimientos Sanitarios y Hospitalización y Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de Madrid.

Se trató en el Pleno del día 14 de octubre de 1993.

B) Sobre temas diversos

Expediente n.º 237

Recurso de Reposición interpuesto contra la Decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social relativa a la Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, de Consulta a las empresas dedicadas a la actividad de Asistencia Sanitaria, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de la misma Comunidad.

Se trató en la sesión del Pleno del día 6 de mayo de 1993 y se acordó ratificar el acuerdo adoptado por mayoría por el Pleno de la Comisión en su reunión del día 15 de octubre de 1993.

Expediente n.º 239

Solicitan informe sobre distintas cuestiones relativas a la pretensión de la empresa PIERRE M. BOUCHER de adherirse al Convenio Colectivo estatal de Grandes Almacenes.

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 256

Consulta de la Dirección Provincial de Trabajo de Zamora sobre concurrencia del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas con el de empresa «Herencia Yacente de José Antonio Galán».

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 268

Consulta sobre posibilidad de pactar Convenio Colectivo en la Comunidad Valenciana en la actividad de Jardinería.

Se trató en la sesión del Pleno del día 18 de febrero de 1993.

Expediente n.º 299

Consulta formulada por la Dirección General de Servicios del Ministerio del Interior sobre el ámbito del Convenio Colectivo del personal laboral de dicho Ministerio.

Se trató en la sesión del Pleno del día 6 de mayo de 1993.

Expediente n.º 323

Consulta planteada por la empresa FRUTAS HERMANOS TAPIA, S. L., radicada en la provincia de Badajoz, sobre la vigencia del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para el Comercio de Mayoristas de Frutas Varias, Hortalizas, Patatas y Plátanos, y sobre la posible conculcación de

la prohibición de concurrencia por parte del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio de Alimentación, de la provincia de Badajoz, con respecto al Convenio anteriormente citado, por incluir dentro de su ámbito funcional a la actividad de comercio al por mayor de frutas y verduras.

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

Expediente n.º 325

Solicitud del Gremio de Fabricantes de Cales de Cataluña para que esta Comisión considere a dicha actividad excluida del Convenio General de la Construcción.

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

Expediente n.º 337

Consulta formulada por el Secretario del Area Laboral de la Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF), sobre si el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Asuntos Exteriores y Agencia Española de Cooperación Internacional es un convenio de ámbito superior al de empresa, el objeto de que se pueda determinar si quienes están legitimados para negociar este Convenio es el Comité de Empresa del citado Departamento o las Centrales Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración General del Estado.

Se trató en la sesión del Pleno del día 22 de diciembre de 1993.

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 Organismo 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 1993 la Comisión dio contestación escrita a cuarenta y siete consultas planteadas a la misma, si bien no todas fueron solicitadas por órganos con letimitación para dirigirse a la Comisión de conformidad con lo dispuesto en el art. 3 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, anteriormente citado. Concretamente, treinta y una disponían de tal legitimación, careciendo de ella las dieciséis consultas restantes.

A) Con legitimación

El detalle de las consultas planteadas con legitimación es el siguiente:

- Dieciséis de la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo): (Expedientes números: 237, 247, 269, 271, 272, 278, 279, 285, 287, 293, 294, 295, 302, 306, 323 y 336).
- Siete de diferentes unidades de Direcciones Provinciales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: (Expedientes números: 239, 252, 254, 256, 310, 313 y 316).
- Uno de la Dirección General de Personal del Ministerio del Interior: (Expediente n.º 299).
- Uno de la Subdirección General de Información Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Expediente n.º 314).
- Dos de Asociaciones Profesionales; presentadas por la Asociación profesional de Empresas Cooperativas Cítrícolas (Expediente n.º 251) y por el Gremio de Fabricantes de Cales de Cataluña (Expediente n.º 325).
- Tres de Organizaciones sindicales; presentadas por la Federación de CCOO del Campo de Gibraltar (Expediente n.º 263), por la Federación Regional de Banca, Seguros y Ahorro de UGT de Asturias (Expediente n.º 266)

n.º 266), y por la Confederación de Sindicatos Independientes de Funcionarios CSI-CSIF (Expediente n.º 33).

- Uno de otros: Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid, (Expediente n.º 322).

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 dieciséis 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: 267, 268, 274, 275, 284, 290, 297, 301, 303, 307, 308, 309, 311, 318, 321 y 322.

3. Forma de adopción de acuerdos

De los trece Expedientes de Extensión de Convenios tratados por la Comisión en 1993, en ocho de ellos se adoptó el acuerdo por unanimidad y en cinco por mayoría.

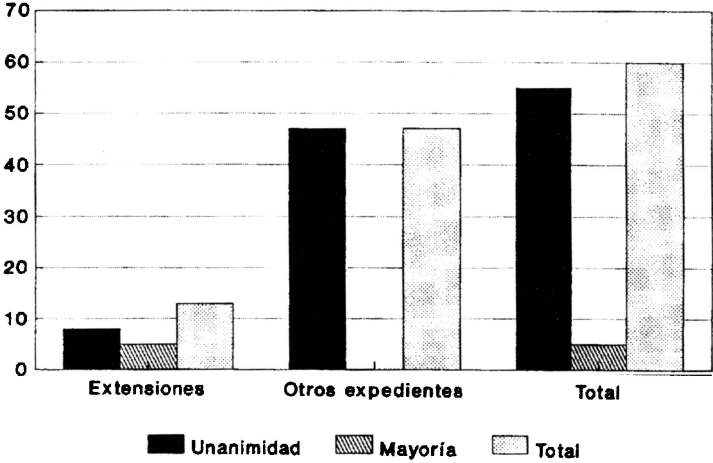
Los acuerdos de la Comisión en todas las consultas que no trataron de extensiones de convenios, y que se tomaron de acuerdo con los informes y propuestas de contestaciones preparadas por los servicios técnicos de la Comisión, fueron adoptados por unanimidad de los miembros asistentes a los Plenos, al 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 1993, y en el período 1986-1993, fueron los siguientes:

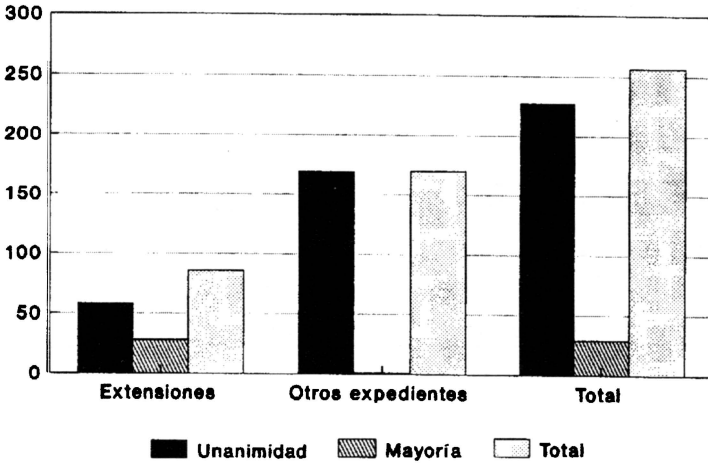
<i>Año 1993</i>	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Extensiones de Convenios.....	8	5	13
Otros Expedientes	47	—	47
TOTAL	55	5	60

<i>Período 1986-1993</i>	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Extensiones de Convenios.....	58	28	86
Otros Expedientes	169	1	170
TOTAL	227	29	256

Forma adopción de acuerdos
Período 1994



Forma adopción de acuerdos
Período 1986-1993



En el cuadro anterior se observa que en 1993, el 61,5% de los Expedientes de Extensión de Convenios se adoptaron por unanimidad, mientras que en el período 1986-1992, la unanimidad se dio en el 67,4% de las extensiones.

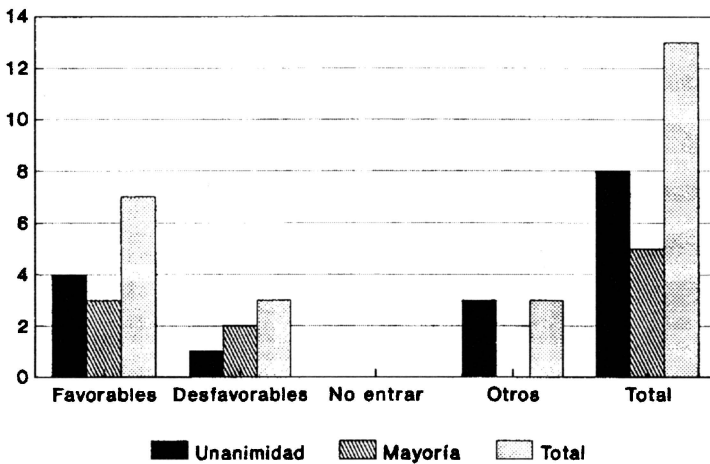
Con referencia exclusivamente a los Expedientes de Extensión de Convenios, y distinguiendo los cuatro casos posibles de pronunciamientos (favorables, desfavorables, no entrar en el tema y otros), se tienen los resultados siguientes para el año 1993 y para el período 1986-1993.

Forma de adopción de los Acuerdos de Extensión

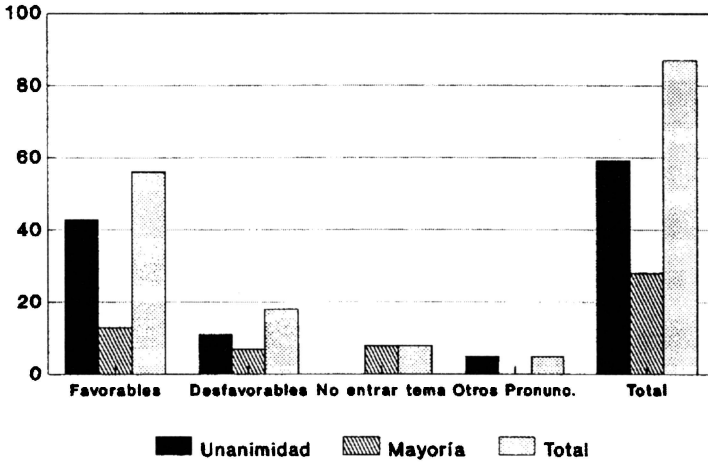
<i>Año 1993</i>	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables	4	3	7
Desfavorables	1	2	3
No entrar en el tema	—	—	—
Otros Pronunciamientos	3	—	3
TOTAL	8	5	13

<i>Período 1986-1993</i>	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables	43	13	56
Desfavorables	11	7	18
No entrar en el tema	—	8	8
Otros Pronunciamientos	5	—	5
TOTAL	59	28	87

Forma adopción acuerdos extensión
Año 1993



Forma adopción acuerdos extensión
Período 1986-1993



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 1993. 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 tres 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, los diez Expedientes con dictamen de «procedencia» o «no procedencia» por la Comisión en 1993 fueron tramitados de la forma siguiente:

- Siete por UGT.
- Uno por CCOO.
- Uno por USO.
- Uno conjuntamente por UGT y CCOO.

4.2. Resoluciones de Extensiones de Convenios

Expediente n.º 210

Extensión del Convenio Colectivo del sector de Recogida de Basuras, Limpieza Viaria y Limpieza y Conservación de Alcantarillado de Murcia al mismo sector de la provincia de Huelva.

Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía de 6 de septiembre de 1993 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 15 de julio de 1993), con Decisión de «no procedencia», coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 270

Extensión del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, de la Comunidad de Madrid (BOCM de 8-7-91), al mismo sector de la provincia de Huelva.

Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía de 10 de febrero de 1994 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 22 de diciembre de 1993), con Decisión de «procedencia» y efectos del 31 de enero de 1992 a 31 de diciembre de 1992, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 273

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada al mismo sector de la provincia de Ciudad Real.

Sindicato solicitante: CC.OO. Se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 18 de febrero de 1993. Se acordó por unanimidad informar favorablemente la extensión, quedando excluido por razones de homogeneidad económica el plus de transporte, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio o se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio que tenga carácter supraempresarial.

Expediente n.º 276

Extensión del Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada al mismo sector de la provincia de Huelva.

Resolución del Director General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía de 26 de mayo de 1993 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el día 6 de mayo de 1993), con Decisión de «procedencia» y efectos de 2 de octubre de 1992 a 31 de diciembre de 1993, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 282

Extensión del Convenio Colectivo de Establecimiento Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de la provincia de Burgos a la de Salamanca.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 29 de junio de 1993 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de mayo de 1993), con Decisión de «no procedencia», coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 289

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Almería al mismo sector de la provincia de Sevilla.

Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía de 3 de septiembre de 1993 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el 15 de julio de 1993), con Decisión de «procedencia» y efectos del 23 de noviembre de 1992 al 31 de diciembre de 1992, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 291

Extensión del Convenio Colectivo de Almacenistas de Coloniales de Cantabria al sector del Comercio al por mayor, Exportadores y Asentadores de Pescados y Mariscos de la misma región de Cantabria.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 14 de junio de 1993 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6

de mayo de 1993), con Decisión de «procedencia» y efectos del 30 de octubre de 1992 al 31 de diciembre de 1992, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 298

Extensión del Convenio Colectivo de Publicidad al sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 14 de junio de 1993 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el 6 de mayo de 1993), con Decisión de «no procedencia» coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 332

Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos al mismo sector de Oficinas y Despachos de León.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 17 de marzo de 1994 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de diciembre de 1993), con Decisión de «procedencia» y efectos de 6 de julio de 1993 al 31 de diciembre de 1994, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

Expediente n.º 335

Extensión del Convenio Colectivo de la Comunidad General de Regadíos de Calahorra a todas las empresas del sector de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Agua para Riegos o Drenajes de Campos Agrícolas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 4 de febrero de 1994 (se trató en la sesión del Pleno celebrada el 22 de diciembre de 1993), con Decisión de «procedencia» y efectos de 9 de julio 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.

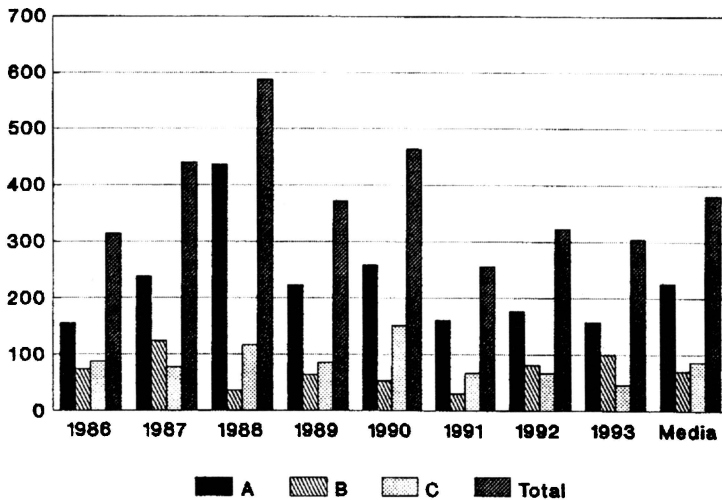
En el cuadro siguiente se expone el tiempo medio de duración de los Expedientes de Extensión considerados desde 1986, y la duración media del período considerado: 1986 a 1993, ponderando los datos de cada año con el número de Expedientes dictaminados en los mismos (quince en 1986, cinco en 1987, seis en 1988, catorce en 1989, trece en 1990, diez en 1991, ocho en 1992 y 10 en 1993).

Duración de los Expedientes de Extensión

Años	Número de días			Total
	(A)	(B)	(C)	
1986	154	73	87	314
1987	239	124	77	440
1988	436	36	116	588
1989	223	64	85	372
1990	259	53	151	463
1991	160	30	66	256
1992	176	81	66	323
1993	158	100	46	304
MEDIA	225	70	86	381

- (A) Tiempo medio por expediente desde la presentación de la solicitud hasta la entrada en la Comisión.
- (B) Tiempo medio por expediente desde la entrada en la Comisión hasta la adopción del acuerdo del Pleno.
- (C) Tiempo medio por expediente desde la adopción del acuerdo en el Pleno hasta la resolución por la Autoridad Laboral.

Duración expedientes de extensión



Antes de efectuar el análisis de las cifras del cuadro anterior, 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.

Por lo que respecta al año 1993 debe resaltarse que se produjo un ligero descenso en la duración total de los Expedientes de Extensión de Convenios Colectivos, debido al menor tiempo medio transcurrido tanto desde el registro de la solicitud hasta la entrada del Expediente en la Comisión (158 días en 1993, frente a 176 en 1992), como desde la adopción del Acuerdo en el Pleno hasta la Resolución, por la Autoridad Laboral (46 días en 1993, frente a 66 en 1992). Estos menores tiempos medios compensan el aumento producido en el tiempo medio empleado en dictaminar el Expediente desde su entrada en la Comisión hasta la adopción del acuerdo del Pleno (180 días en 1993, frente a 81 en 1992).

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 1993, 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 1992

<i>Expedientes</i>	<i>Número de días</i>	
	<i>Efectos económicos</i>	<i>Dif. Resol. final y efectos económ.</i>
Expediente 270 Comercio de Pastelería de Madrid a Huelva. (31 enero al 31 diciembre 92)	334	+ 40
Expediente 273 Oficinas y Despachos de Granada a Ciudad Real. (21 septiembre 92 al 31 diciembre 93)	466	- 283
Expediente 276 Oficinas y Despachos de Granada a Huelva. (2 octubre 92 al 31 diciembre 93)	455	- 219
Expediente 289 Oficinas y Despachos de Almería a Sevilla (23 noviembre al 31 diciembre 92)	38	245

Expediente 291	62	164
Almacenistas de Coloniales de Cantabria al Comercio al por mayor de Cantabria (30 de octubre al 31 diciembre 92)		
Expediente 332	543	- 289
Oficinas y Despachos de Burgos a León (6 de julio 93 al 31 diciembre 94)		
Expediente 335	175	34
Regadíos de Calahorra a Riegos y Drenajes de La Rioja a Huelva. (9 de julio al 31 diciembre 93)		
MEDIA	296	- 44

Por término medio, y con una cierta dispersión, los Expedientes de Extensión de Convenios en 1993 tuvieron unos efectos económicos de 296 días, y su Resolución se adoptó también por término medio, 44 días antes 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 1993, 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 Expedientes de Extensión (período 1988-1992)

<i>Años</i>	<i>Número de días (media)</i>	
	<i>Efectos económicos</i>	<i>Diferencia fecha resolución y final efectos económicos</i>
1989	279	+ 102
1990	185	+ 318
1991	197	+ 64
1992	367	- 50
1993	296	- 44

4.5. *Actividades económicas tratadas en los Expedientes de Extensión y provincias afectadas*

Las actividades económicas en las que se encuadran los diez Expedientes de Extensión dictaminados por la Comisión en 1993 son:

Agricultura	Expediente n.º 335
Alimentación	Expediente n.º 270
Comercio	Expediente n.º 291
Limpieza	Expediente n.º 210
Oficinas y Despachos	Expedientes núms. 273, 276, 289 y 332
Sanidad	Expediente n.º 280
Otros Servicios	Expediente n.º 298

A continuación se expone una relación en la que aparecen las Provincias a las que corresponden los Convenios cuya extensión se propuso en 1993 y las Provincias para las que se solicitó la extensión.

Provincias afectadas por las Extensiones

<i>Actividad económica</i>	<i>Expediente N.º</i>	<i>Provincias con Convenio cuya Extensión se solicita</i>	<i>Provincias para las que se solicita la Extensión</i>
Agricultura	335	La Rioja	La Rioja
Alimentación	270	Madrid	Huelva
Comercio	291	Cantabria	Cantabria
Limpieza	210	Murcia	Huelva
Oficinas y Despachos	273	Granada	Ciudad Real
	276	Granada	Huelva
	289	Almería	Sevilla
	332	Burgos	León
Sanidad	282	Burgos	Salamanca
Otros servicios	298	Interprovincial	Interprovincial

Los datos acumulados, relativos al período 1986-1993, 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 Comisión continuaron los trabajos tendentes a la actualización del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial realizado en 1991, lo que exigirá la catalogación de la totalidad de los Convenios Colectivos de sector existente en España (más de cinco mil), llegándose a un desglose a nivel de cuatro dígitos de actividad para que tras su informatización se elabore dicho Mapa distinguiendo los Convenios por actividades en cada provincia y los Convenios por provincias en cada actividad.

En el Pleno de diciembre se repartió a los miembros de la Comisión el «Informe sobre Convenios Provinciales e Interprovinciales publicados desde enero de 1993». Este informe elaborado por los Servicios Técnicos de la Comisión supuso un avance para ir completando el mapa de la Negociación Colectiva Sectorial a lo largo de 1994.

5.2. *Estudios sobre la estructura de la Negociación Colectiva*

En julio de 1993, la Comisión recibió el estudio en dos volúmenes, realizado por el Profesor Salvador del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona sobre «Modelos de cláusulas Reguladoras en los Convenios Colectivos Españoles». La Comisión recepcionó el Estudio que constituye un verdadero vademecun de cláusulas convencionales y un instrumento auxiliar de primer orden para la negociación colectiva, siendo reproducido y repartido a todos sus miembros.

En el Pleno de la Comisión celebrado el 22 de diciembre de 1994 se informó que el Profesor Germán Barreiro González, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de León, había finalizado su investigación sobre «Problemas derivados de la derogación de la Ordenanza del Sector Transporte», y que, asimismo, el Profesor Joaquín García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo, había finalizado su investigación sobre «Problemas derivados de la derogación de la Ordenanza del Sector Alimentación».

5.3. *Gestiones realizadas en orden a la derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo*

En 1993, la Comisión, a través de sus Servicios Técnicos, llevó a cabo diversas reuniones con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de determinados sectores, para comprobar la disposición de las partes a la hora de obtener acuerdos que puedan conducir a la derogación de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo.

Esta iniciativa fue consecuencia del acuerdo alcanzado por el Pleno, el día 15 de octubre de 1992, de incidir en las actuaciones, que venían efectuándose desde 1989, sobre sectores en los que, hasta esa fecha, no se había producido consenso para la derogación, añadiéndose los de Construcción y Seguros.

Los sectores sobre los que se decidió que habría que incidir fueron los siguientes:

- Industria del Refino de Petróleo.
- Industria Eléctrica.
- Grandes Almacenes.
- Industria Azucarera.
- Organismos Portuarios dependientes del MOPU.
- Oficinas de Farmacia.
- Industria Fotográfica.
- Jardinería.
- Artes Gráficas y Empresas Editoriales.
- Construcción.
- Seguros.

En 1992 se habían celebrado reuniones con los sectores:

- Oficinas de Farmacia (reunión celebrada el día 12-11-1992).
- Industria Azucarera (reunión celebrada el día 17-11-1992).
- Artes Gráficas y Empresas Editoriales (reunión celebrada el día 24-11-1992).

Durante 1993 se celebraron reuniones con los siguientes sectores:

- Jardinería (reunión celebrada el día 4-2-1993).
- Grandes Almacenes (reunión celebrada el día 9-2-1993).
- Organismos Portuarios (reunión celebrada el día 11-2-1993).
- Industrias de Refinos de Petróleo (reunión celebrada el día 16-2-1993).
- Industrias Eléctricas (reunión celebrada el día 23-2-1993).
- Industrias Fotográficas (reunión celebrada el día 25-2-1993).
- Industrias de la Piel (reunión celebrada el día 24-3-1993).
- Publicidad (reunión celebrada el día 30-3-1993).

Consecuentemente, no se habría convocado a las organizaciones empresariales y sindicales del sector de Seguros, por lo que respecta a los sectores de Construcción y Hostelería, no se celebró ninguna reunión, debido a que diversas organizaciones manifestaron la «no oportunidad» de su convocatoria, y también para el Sector de Jardinería no fue posible contactar directamente con la Asociación Empresarial (CEHOR), firmante del último convenio de este sector, al haber manifestado ésta que ya no representaba a las Asociaciones Provinciales del sector y que carecía de legitimación para tratar de la posible derogación consensuada de la Ordenanza de Jardinería.

Por lo que se refiere a la valoración de las reuniones celebradas, relacionadas con la derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones, los resultados no respondieron a las previsiones que se realizaron en su día, cuando el Pleno de la Comisión decidió proseguir colaborando en el proceso de derogación negociada de las Ordenanzas y Reglamentaciones.

No obstante, estas reuniones han permitido comprobar:

- 1.º Que existen sectores en los que, a corto plazo, hay buenas perspectivas para la derogación consensuada de sus Ordenanzas (Oficinas de Farmacia e Industrias de Refino de Petróleos).

- 2.º Que existen otros sectores donde, a medio plazo, podría llegarse a la derogación negociada de sus Ordenanzas (Industria Azucarera y Publicidad).
- 3.º Finalmente, que en el resto de los sectores, por muy diversas razones, es difícil prever que se llegue a la derogación consensuada de sus Ordenanzas (Artes Gráficas y Empresas Editoriales, Organismos Portuarios del MOPU, Industrias Fotográficas, Industrias de la Piel y Grandes Almacenes), llegándose al caso del Sector de Industrias Eléctricas en que parece que no será posible alcanzar un acuerdo en la derogación de la Ordenanza ya que la parte empresarial (FEIE) ha presentado un escrito ante la Comisión para que se eleve a la Administración Laboral y se tenga por evacuado el trámite previo a la derogación de la mencionada Ordenanza.

Por lo que se refiere al Sector de la Piel debe señalarse, que existen dos subsectores regulados por Convenios estatales que tienen asumidos el contenido de la Ordenanza de la Piel (Industria del Calzado e Industria de Curtidos, Correas y Cueros Industriales, y Curtidos de Pieles para Peletería) y que en un tercer subsector regulado también por Convenio estatal, esta circunstancia prácticamente está resuelta y pendiente de su concreción en el Convenio que se estaba negociando (Industria del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Conservación y Reparación de Calzado Usado). El problema para la derogación negociada de la Ordenanza de la Piel deriva del hecho de que los Convenios provinciales que regulan los subsectores de Marroquinería y de Confección, Piel-Peletería, Ante, Napa y Doble Faz, no han asumido su contenido.

5.4. Informe sobre la Negociación Colectiva en 1992

Continuando con los estudios realizados por los Servicios Técnicos de la Comisión, por cuarto año consecutivo, se presentó en el Pleno celebrado el 14 de octubre de 1993, el *Informe sobre la Negociación Colectiva en 1992*, elaborado con los datos estadísticos facilitados por la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Convenios Colectivos con inicio de sus efectos económicos durante

1992, que fueron registrados hasta el 28 de febrero de 1993, manteniéndose por razones de coherencia el criterio aplicado en los informes correspondientes a la Negociación Colectiva en años anteriores. Se estimó que la información así facilitada ofrecía un menor grado de provisionalidad y una mayor precisión que la que pudieran ofrecer los datos referidos a los Convenios Colectivos registrados hasta el 31 de diciembre, con efectos económicos referidos a 1992, ya que a 28 de febrero de 1993 se habían registrado un mayor porcentaje de los convenios que iniciaron sus efectos económicos en 1992.

No obstante, el Informe precisaba que, como consecuencia del retraso en la negociación colectiva producido, los resultados hubieran sido distintos, si los datos estadísticos utilizados estuvieran referidos a una fecha posterior. A este respecto se señalaba la evidente repercusión que puede tener para los resultados ofrecidos el hecho de que el Convenio Colectivo de ámbito nacional de la «Enseñanza Privada para 1992, que afecta a un colectivo de 169.800 trabajadores, no se había firmado a la fecha de realización del Informe.

Por lo que se refiere al contenido del Informe, éste estaba dividido en dos grandes apartados. En el primer apartado se estudiaron los datos globales de la negociación colectiva referidos al número de convenios, empresas y trabajadores afectados, y se analizó 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 aludió 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 hizo referencia en la segunda parte del Informe a otro tipo de cláusulas especiales que con frecuencia aparecen en el contenido de los Convenios, tales como las cláusulas sobre productividad, reducción del absentismo y regulación de derechos sindicales, estudiando asimismo la composición de las mesas negociadoras de los Convenios tanto a nivel general como a nivel particular, al distinguir en este caso, la participación en la negociación de los Convenios de empresa de la participación en la negociación de los Convenios de ámbito superior a los de empresa.

Se llama la atención 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.

Tras haber introducido diversas matizaciones y ampliaciones de comentarios planteados por los miembros de la Comisión, el Informe sobre la Negociación Colectiva en 1992 fue aprobado por el Pleno en la reunión celebrada el 22 de diciembre de 1993. En dicho Pleno se decidió que para los Informes correspondientes a años futuros la fecha de cierre de la información se ampliará al 31 de mayo del año correspondiente, para que coincida con la utilizada por la Dirección General de Informática y Estadística para los datos provisionales que se publican en el Anuario de Estadísticas Laborales y en la Monografía de Convenios Colectivos. Asimismo, se acordó que el Informe apareciera como Anexo en la publicación de las VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

5.5. *Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*

En el mes de junio de 1993, apareció la publicación sobre las V Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, celebradas el día 17 de junio de 1992, que bajo el título «Los límites del Convenio Colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos», incluía las Ponencias presentadas en las mencionadas Jornadas, concretamente:

- «Órganos para la resolución no jurisdiccional de los conflictos laborales». Ponente: *D. Santiago González Ortega*.
- «Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo». Ponente: *D. Antonio Martín Valverde*.
- «La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. La legitimación en grupos de empresas». Ponente: *D. Juan Rivero Lamas*.

Asimismo incluía tres Comunicaciones a la Ponencia: «Órganos para la resolución no jurisdiccional de conflictos laborales», presentadas por:

- Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- D. José Reinoso Ceballos, bajo el título «La mediación como trámite para resolución de controversias laborales».
- D. Manuel F. Álvarez Núñez.

Además de las mencionadas Ponencias y Comunicaciones, la publicación incluía:

- Una «Presentación» a cargo de *D. Federico Durán López* y las «palabras de apertura» de las Jornadas por *D. Carlos Navarro López*, Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, y como Apéndices, la publicación de las V Jornadas incluía;

- El Informe sobre la Negociación Colectiva en 1991.
- La Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos correspondiente al año 1991.

Durante 1993, la Comisión se encargó de preparar la organización de las VI 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 los problemas del sistema español de negociación colectiva.

Las VI Jornadas se celebraron el 3 de junio de 1993 y contaron con los Ponentes siguientes:

- *D. Federico Durán López*, Presidente del Consejo Económico y Social y Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba.
- *D. Juan Manuel Ramírez*, Catedrático de Derecho de Trabajo de la Universidad de Valencia.
- *D. Luis Enrique de la Villa Gil*, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Madrid.
- *D. Javier Matía Prim*, Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Madrid.
- *D. Aurelio Desdentado Bonete*, Magistrado de la Sala 4.^a del Tribunal Supremo.

En las VI Jornadas se abordaron en gran profundidad por los ponentes, cuatro cuestiones de gran interés que pueden enmarcarse dentro de los «Problemas actuales de la Negociación Colectiva».

En primer lugar, el Profesor Durán López, en su Ponencia «Problemas de la Extensión de los Convenios Colectivos», se centró en la consideración de los problemas más relevantes que la práctica administrativa de la extensión de convenios colectivos viene poniendo de relieve.

El Profesor Ramírez Martínez, en su Ponencia «El deber de negociar», estudió el significado del deber de negociación previsto en el Estatuto de los Trabajadores, sus aspectos constitucionales y contenido así como los problemas que plantea el reconocimiento del deber legal de negociar y sus excepciones.

El Profesor de la Villa Gil, en su Ponencia «Los estímulos a la contratación en la negociación colectiva», realizó un pormenorizado y clarificador análisis de este tema.

El Profesor Matía Prim, en su Ponencia «Negociación Colectiva y Derecho de Huelga. Deber y Pactos de Paz», clarificó las consecuencias derivadas de las relaciones entre la negociación colectiva y el derecho de huelga, manifestadas en el deber legal de paz vinculado a la vigencia de un convenio colectivo y las cláusulas correccionales de paz establecidos en él. A esta Ponencia se presentó una Comunicación por parte de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Finalmente, el Profesor Desdentado Bonete, en su Ponencia «Problemas de Concurrencia y Articulación de Convenios Colectivos», tras realizar unas consideraciones generales sobre la concurrencia y el conflicto de normas se centró en el análisis de la concurrencia de convenios colectivos, los problemas que plantea, sus antecedentes y su regulación actual. A esta Ponencia se presentó una Comunicación por parte de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Las VI Jornadas fueron inauguradas por D. Carlos Navarro López, Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social y sus resultados altamente valorados por los miembros de la Comisión, que en la reunión del Pleno del día 15 de julio de 1993 acordó tramitar su publicación, en la que figuran además como Anexos, el

Informe sobre la Negociación Colectiva en 1992, que han elaborado los Servicios Técnicos de la Comisión y la Memoria de Actividades correspondiente a 1992. Esta publicación se pretende realizar en los primeros meses de 1994, para poder ser entregado a los asistentes a las VII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.

V. CUESTIONES PENDIENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 1992

Celebrado el último Pleno del año, el 22 de diciembre, el resumen de los temas pendientes era el siguiente:

Expedientes de Extensión

Se había solicitado información complementaria a los siguientes Expedientes:

Expediente n.º 262

Extensión del Convenio Colectivo de Alimentación de la provincia de Huelva a los trabajadores y empresas del comercio de dicha provincia.

Expediente n.º 270

Extensión del Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados, de la Comunidad de Madrid (BOCM 8-7-91), al mismo Sector de la provincia de Huelva.

Expediente n.º 324

Extensión del Convenio Colectivo de la provincia de Navarra para el Sector de Peluquerías de Señoras, al citado sector en la provincia de Pontevedra.

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.

Consultas

Se habían preparado por los servicios técnicos de la Comisión contestación a dos consultas que no se habían incluido en el Orden del Día:

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 dan clases de inglés, geografía e historia.

Expediente n.º 320

Consulta sobre Convenio aplicable a una empresa cuyo objeto social es la explotación de líneas telefónicas (903).

En situación de estudio se encontraban las consultas:

Expediente n.º 326

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a las Asociaciones de Padres de 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 contratándola con una empresa de catering.

Expediente n.º 330

Consulta sobre Convenio Colectivo aplicable a la empresa Servicio de Compensación y Liquidación de Valores, S. A.

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.

Expediente n.º 346

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.

Finalmente, pendiente de estudio se encontraban diez consultas.

VI. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISION

Con fecha 1 de mayo cesó como Secretario de la Comisión D. Rafael Fernández de Frutos, por haber sido nombrado Director del Gabinete de Estudios del Consejo Económico y Social. En abril se incorporó como Secretario de la Comisión D. Jesús Barroso Barrero, Inspector de Servicios de la Inspección General de Servicios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En junio se incorporó al puesto de administrativo que estaba vacante, D.^a Rosa M.^a Gilabert Pérez. Con esta incorporación quedan cubiertos los Servicios Técnicos de la Comisión.

VII. ANEXO

1. Como información complementaria a la Memoria de Actividades 1993 se incluye Información previa al período 1986-1993 del número de Expedientes de Extensión agrupados por Actividades Económicas, con el objeto de poner de manifiesto donde 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	7
Comercio	9
Construcción	1
Deportes	3
Limpieza	3
Madera	2
Metal	1
Oficinas y Despachos	32
Peluquerías	1
Pesca	1
Piel	3

Expedientes de Extensión (Continuación)

<i>Actividades económicas</i>	<i>Número de Expedientes</i>
	<i>Período 1986-1993</i>
Sanidad	8
Otros servicios	2
Transportes	5
TOTAL	73

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 1986-1992</i>
AGRICULTURA	CIUDAD REAL	CUENCA	1986 (*)
	VALENCIA	VALENCIA	1989
	(RECOLECCION DE CITRICOS A RECOLECCION HORTOFRUTICOLA Y VITICOLA)		
	LA RIOJA	LA RIOJA	1992 (*)
ALIMENTACION	(REGADIOS DE CALAHORRA AL SECTOR CONDUCCION AGUA)		
	LA RIOJA	LA RIOJA	1993 (*)
	(REGADIOS DE CALAHORRA AL SECTOR CONDUCCION AGUA)		
ALIMENTACION	INTERPROV.	ALICANTE	1990 (*)
(PASTAS ALIMENTICIAS AL SECTOR DE FABRICACION DE OBLEAS Y BARQUILLOS)			

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 1986-1992</i>
	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, ETCETERA)		
	MADRID	AVILA	1989 (*)
	(MASAS Y PATATAS FRITAS)		
	MADRID	AVILA	1989 (*)
	(TORREFACTORES DE CAFÉ Y FABRICANTES DE SUCEDANEOS)		
	VALENCIA	VALENCIA	1989 (*)
	(MANIPULADO Y ENVASADO DE CITRICOS A MANIPULADO Y ENVASADO DE PRODUCTOS HORTOFRUTICOLAS Y VITICOLAS)		
	MADRID	HUELVA	1993 (*)
	(CONFITERIA, PASTELERIA, BOLLERIA, REPOSTERIA Y PLATOS COCINADOS)		
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)		

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 1986-1992</i>
	ORENSE	ORENSE	1988 (*)
	(COMERCIO DEL METAL TODOS LOS SECTORES DEL COMERCIO SIN CONVENIO)		
	CANTABRIA	CANTABRIA	1993 (*)
	(ALMACENISTAS DE COLONIALES A COMERCIO AL MA- YOR, EXPORTADORES Y ASENTADORES DE PESCADOS Y MARISCOS)		
CONSTRUCCION	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 LOCALES)		
	MURCIA	HUELVA	1993
	(RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA Y VIARIA)		
MADERA	ALICANTE	MURCIA	1990
	(INDUSTRIA DE LA MADERA Y EL CORCHO)		
	PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	1992 (*)
	(CARPINTERIA Y EBANISTERIA A BROCHAS Y ALMA- CENES DE MADERA)		
OFICINAS	ALICANTE (1989)	VALENCIA	1990 (*)
Y DESPACHOS	ALICANTE (1990)	VALENCIA	1991 (*)
	ASTURIAS	LEON	1989
	BARCELONA	CATALUÑA	1986
	BURGOS	LA RIOJA	1987 (*)
	BURGOS	LA RIOJA	1989 (*)

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 1986-1992</i>
	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 (*)
	GRANADA	CIUDAD REAL	1993 (*)
	GRANADA	HUELVA	1993 (*)
	ALMERIA	SEVILLA	1993 (*)
	BURGOS	LEON	1993 (*)
PELUQUERIA	VIZCAYA	GUIPUZCOA	1986

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 1986-1992</i>
PESCA	CADIZ (S. Lúcar)	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
SANIDAD.....	MADRID	CIUDAD REAL	1987 (*)
	VALENCIA	ALICANTE	1989
	(SANIDAD PRIVADA A CONSULTAS Y ASISTENCIA MED.)		
	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)		
OTROS SERVICIOS ...	BARCELONA	LA CORUÑA	1989
	INTERPROV.	INTERPROV.	1993
	(ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA)		
TRANSPORTES.....	ASTURIAS	LAS PALMAS	1986
	(POR CARRETERA)		

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 1986-1992</i>
	ASTURIAS	SEVILLA	1989 (*)
	(AUTOBUS 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 Tefnoltámica, 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).

REFORMA LABORAL
Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

VII Jornadas de Estudio
sobre la Negociación Colectiva

La presente obra recoge las Ponencias y Comunicaciones debatidas en las VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas en Madrid, en junio de 1994.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y SEGURIDAD
SOCIAL