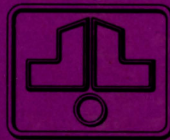


**V JORNADAS DE ESTUDIO  
SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA**

**LOS LIMITES  
DEL CONVENIO COLECTIVO,  
LA LEGITIMACION  
EMPRESARIAL Y ORGANOS  
PARA LA RESOLUCION  
DE CONFLICTOS**

**NIPO: 790-09-131-3**





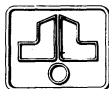
**MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Centro de Publicaciones**

RET. 93-1.702

# Los límites del Convenio Colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos

V Jornadas de Estudio  
sobre la Negociación  
Colectiva



COLECCION ENCUENTROS

Núm. 15

Edita y distribuye:

**Centro de Publicaciones**

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Agustín de Bethencourt, 11.

28003 Madrid

NIPO: 201-93-002-0

ISBN: 84-7434-804-8

Depósito Legal: M-17156-1993

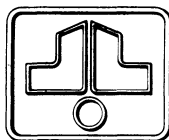
Imprime: Solana e Hijos, Artes Gráficas S.A. La Fortuna (Madrid)

# Los límites del Convenio Colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos

V Jornadas de Estudio  
sobre la Negociación  
Colectiva

Madrid, 17 de junio de 1992

Edición preparada por  
LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL  
DE CONVENIOS COLECTIVOS



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## INDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACION, por Federico Durán López. ....	9
APERTURA DE LAS JORNADAS, por el Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social .....	13
SANTIAGO GONZALEZ ORTEGA: <i>Organos para la resolución no jurisdiccional de los conflictos laborales</i> .....	21
ANTONIO MARTIN VALVERDE: <i>Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo</i> .....	53
JUAN RIVERO LAMAS: <i>La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. La legitimación en grupos de empresas</i> .....	69
JOSE REINOSO CEBALLOS (Administración): <i>Comunicación a la ponencia: Organos para la resolución no jurisdiccional de conflictos laborales, («La mediación como trámite para solución de controversias laborales»)</i> .....	127
MANUEL F. ALVAREZ NUÑEZ (Administración): <i>Comunicación a la ponencia: «Organos para la resolución no jurisdiccional de conflictos laborales»</i> .....	133
CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS: <i>Comunicación a la ponencia: «Organos para la resolución no jurisdiccional de conflictos laborales»</i> .....	145
APENDICES:	
<i>La Negociación Colectiva en 1991</i> .....	153
<i>Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos correspondiente al año 1991</i> .....	211





## **PRESENTACION**



La presentación de la publicación que recoge las intervenciones en las Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, tiene, en esta ocasión, una particularidad importante: celebradas en 1992 las V Jornadas, cuyos trabajos ven hoy la luz, en el momento de proceder a la publicación de las mismas la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tiene un nuevo Presidente, el prof. Dr. D. Fernando Valdés Dal-Ré, que ha tenido la gentileza de encargarme esta Presentación. Cumpro, pues, con gratitud el encargo, que me permite exponer el contenido de las V Jornadas, últimas de las celebradas bajo mi mandato de Presidente de la Comisión, y que no me cabe duda que tendrán una continuidad en la que, lo que comenzaba a ser una esperada ocasión de encuentro y debate anual, se consolide como un foro imprescindible para reflexionar sobre los problemas que plantea nuestro sistema de negociación colectiva.

En las V Jornadas se abordaron, por los ponentes, tres cuestiones de gran interés y de no menor actualidad: por una parte, el profesor Rivero Lamas expuso una amplia y profunda reflexión sobre los problemas que en la práctica vienen derivándose de la regulación legislativa de la legitimidad empresarial para la negociación colectiva, con particular atención a las soluciones a aplicar en aquellos supuestos en los que el proceso negociador se desarrolla en el sendo de los denominados grupos de empresas. El profesor Martín Valverde, por su parte, estudia el espacio y los límites del convenio colectivo, esto es, el ámbito en que la negociación puede desarrollarse y los límites que del ordenamiento positivo derivan para el proceso negociador o condicionan el desenvolvimiento del mismo. Por último, el profesor González Ortega vuelve sobre el tema, siempre presente, de la resolución extrajudicial de los conflictos laborales, pero en esta ocasión centrándose en la perspectiva orgánica del mismo, esto es, analizando en particular los órganos que cabe predisponer para dicha resolución y los problemas que se suscitan en torno a los mismos. A esta última ponencia se presentaron tres comunicaciones, por parte de los señores Reinoso Ceballos y Alvarez Núñez y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, que se recogen igualmente en el presente volumen.

Como en otras ocasiones, se incluyen en el volumen dos documentos que permiten una mayor difusión de las actividades de la Comisión: el estudio sobre la negociación colectiva en 1991 realizado por los servicios técnicos de la misma, y la

memoria de actividades de la Comisión correspondiente también a 1991. Si el primero es un estudio, estadístico y de contenidos, que arroja luz sobre nuestro sistema de negociación colectiva, el segundo permite conocer las actividades de la Comisión y los datos más relevantes en relación con la práctica de extensión de convenios colectivos. Se facilita así el conocimiento de estos datos que, de otra forma, resultan de difícil acceso.

Cuando este volumen sea distribuido, se habrán celebrado o estarán a punto de celebrarse las VI Jornadas de Estudio de la Comisión. Yo espero fervientemente que la tradición de estas Jornadas se consolide y se enriquezca y estoy seguro que el nuevo Presidente de la Comisión encontrará para ello la misma colaboración y el mismo apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que, una vez más, quiero reconocer y agradecer.

Madrid, mayo 1993  
Federico Durán López

## **APERTURA DE LAS JORNADAS**

**CARLOS NAVARRO LOPEZ**

**Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social**



Ante todo, quisiera agradecer en nombre del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, al que represento en este acto, la invitación formulada para asistir a estas V JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a la que una vez más hay que felicitar por la continuidad de estos encuentros y por su acierto en la elección de los temas que van a ser objeto de debate.

Precisamente, como Vicepresidente que fui de esta Comisión Consultiva, he tenido la oportunidad de participar en las inquietudes que han llevado a la misma a plantear anualmente, en círculo abierto a cuantos están interesados en la problemática de la negociación colectiva, las cuestiones de interés preferencial que se suscitan en torno a su desarrollo.

A lo largo de los últimos cinco años, estas Jornadas se han convertido en un foro para el debate sobre diversos aspectos y problemas de esta negociación, que ha servido para llamar la atención sobre cuestiones tan importantes como las relaciones entre la autonomía individual y la autonomía colectiva, las conexiones entre normativa estatal y normativa convencional, la delimitación de los aspectos normativos y de los aspectos obligacionales de los convenios colectivos o, en fin, las formas de controlar la ejecución de los convenios.

La discusión sobre estos temas ha servido, en suma, para reflexionar sobre las posibilidades de la negociación colectiva para conformar el contenido de la relación laboral, en el plano individual y en el colectivo, lo que es tanto como valorar la capacidad de los interlocutores sociales para conformar el propio sistema de relaciones laborales.

No parece haber duda en que una reflexión de este tipo va más allá de debates, por llamativos que puedan ser, sobre cuestiones propias de una determinada coyuntura y por tanto superables una vez pasada ésta. Y en esa proyección se encuadrarán los temas escogidos en esta ocasión, de evidente actualidad y a desarrollar por ponentes de acreditado prestigio, que versarán sobre los órganos para la reso-



lución no jurisdiccional de los conflictos laborales, el espacio y límites del convenio colectivo y la legitimación empresarial para la negociación colectiva, particularizando cuando ésta se efectúa en grupos de empresa.

Tengo que reiterar aquí, el apoyo que la Comisión Consultiva encontrará en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para llevar a un foro de exposición y debate, problemas y temas, como los enunciados, que interesan tanto a los interlocutores sociales y económicos como a la propia Administración y también al Orden Jurisdiccional Social, en un intento de centrar una problemática puntual y actual y tratar, si ello fuera posible, de aunar criterios en relación con la misma, dándoles la proyección que permita, en el complejo mundo de las relaciones laborales, una homogeneidad en el tratamiento de las materias a discutir, que representan otras tantas interrogantes a las que buscar respuesta.

Porque, un debate en profundidad sobre estas cuestiones, es necesario y me atrevo a decir que, dejando aparte iniciativas tan loables como las de estas Jornadas, es un debate que aún no se ha producido con la suficiente intensidad entre los interlocutores sociales en nuestro país. Máxime si se considera que el Estatuto de los Trabajadores, como marco de referencia, es una norma que tiene más de doce años de antigüedad y que tal vez precise de modificaciones en algunos de sus puntos, para adaptarlos a la realidad de unas relaciones laborales en constante evolución.

En cualquier caso, cabe aventurar una reflexión, o una primera conclusión, como sería la de que la negociación colectiva tiene en España unas posibilidades que no siempre se han visto plenamente desarrolladas en la práctica.

Deseo llamar la atención, en este punto, sobre un tema que ha ocupado en gran medida los trabajos de la Comisión Consultiva en los últimos años, y que es también un buen ejemplo de la necesidad de ampliar el campo de la negociación colectiva en nuestro país. Me refiero, naturalmente, al proceso de derogación de las Ordenanzas Laborales y al papel que la negociación colectiva debe desempeñar para dinamizar ese proceso.

A este respecto es de destacar la importante, y yo diría que decisiva, intervención de la Comisión Consultiva en el proceso de sustitución de Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales por convenios colectivos.

Desde 1989 y por encargo expreso del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión, tras abordar toda la problemática que lleva aparejada la existencia de aquellas normas fruto de una concepción intervencionista del Estado en el mundo del trabajo y en las relaciones entre empresarios y trabajadores, entró en contacto con las organizaciones sindicales y patronales involucradas en la negociación de convenios de sector de ámbito estatal, facilitando un marco de reflexión, estudio y negociación, y en su caso, de ayuda técnica, que permitiera a los propios negociadores, tras la consecución de acuerdos específicos, solicitar la derogación de aquellas Reglamentaciones u Ordenanzas.

Fruto de aquel proceso fue la derogación, en el mes de septiembre de 1.991, de cinco Ordenanzas Laborales, ascendiendo a catorce el número de las que, hasta la fecha, han sido derogadas y sustituidas por la regulación contenida en convenios colectivos.

Ahora bien, con todo y la positiva actuación de la Comisión en el proceso que acabamos de describir, nuestro sistema de relaciones laborales sigue aún lastrado por la presencia en el mismo de las en muchos casos anacrónicas regulaciones de las Ordenanzas. De ahí la necesidad de intensificar este proceso y la responsabilidad de los interlocutores sociales, de encontrar fórmulas de negociación que doten de una adecuada regulación a las cuestiones hasta ahora contempladas en las Ordenanzas.

En este propósito, resulta sumamente importante que la Comisión Consultiva retome aquella iniciativa respecto de las comisiones negociadoras, replanteando las cuestiones que impidieron en su momento el consenso y ofreciendo, si fuera necesario, no sólo su apoyo técnico, sino también fórmulas de mediación, bajo el entendimiento, creo que compartido a todos los niveles, de que no pueden perpetuarse regulaciones procedentes de un intervencionismo estatal, impropias de un sistema democrático de convivencia socioeconómica que, además de una notoria rigidez en las relaciones laborales, dificultan las mejoras de la competitividad de las empresas y la participación de los trabajadores en tales mejoras.

Quiero destacar también que el crecimiento de la negociación colectiva en nuestro país es evidente y cada vez proliferan más las unidades de negociación. Si en 1986 se registraron del orden de 3.800 convenios que afectaban a 6,3 millones de trabajadores, en el año 1991 son en torno a 4.700 los convenios registrados, superando la población regulada por los mismos los 7,7 millones de trabajadores, que equivale a más del 80% de la población asalariada ocupada.

Pero este indudable desarrollo de la negociación colectiva, que ha sido paulatino y que todavía cuenta con lagunas en determinadas actividades, debe venir acompañado de mejoras tanto en la estructura de la propia negociación, como en el contenido de la misma.

Basta analizar la evolución del número de convenios y trabajadores afectados por los mismos para comprobar una deficiente estructura, con un número creciente de convenios de empresa pero con un cada vez menor número de trabajadores afectados por este tipo de convenios, de forma que en 1991, el 71% de los convenios lo son de empresa pero abarcan sólo al 14% de los trabajadores, significando ello más que una descentralización de la negociación, una atomización, con el consiguiente mayor esfuerzo y tensión en el proceso negociador, habiendo disminuido el tamaño de los convenios de empresa en una cuarta parte entre 1986 y 1991, siendo del orden de 323 trabajadores la media de los afectados, por convenio.

El ejemplo del reciente Convenio General de la Construcción, y de su Acuerdo Sectorial, los dos de ámbito estatal, pero sin perjuicio de los convenios provinciales que perfilan y concretan las características regionales a respetar, e incluso de los convenios de empresa a los que se dejan las cuestiones particulares entroncadas más directamente con la productividad, constituye una indudable pauta para el resto de los sectores, sobre todo de aquellos necesitados de modernización y que presentan una mayor problemática social y económica.

Estructurar la negociación colectiva, concretando las cuestiones a negociar a nivel estatal, provincial y de empresa, residenciando en este último ámbito las materias puntuales, sobre todo las relacionadas con la competitividad y la productividad, de forma que se reduzcan las tensiones negociadoras y el tiempo que se invierte en las deliberaciones de los convenios en detrimento muchas veces de la actividad productiva, constituye un reto para los Sindicatos y las Organizaciones Empresariales. Los estudios de la Comisión Consultiva sobre la estructura de la negociación colectiva en los sectores de Hostelería y de Comercio, deberían servir para replantear aquellas mejoras estructurales en la negociación e incluso conducir a acuerdos para la solicitud por los interesados de la derogación de las correspondientes Ordenanzas.

En cuanto al contenido en sí de los convenios, es clara y compartida la necesidad de ir encontrando en los textos articulados tratamiento a los problemas que cotidianamente y también con visión de futuro, surgen y van a surgir en las relaciones laborales. Me congratulo de que en esta línea se esté trabajando en la Comisión Consultiva, teniendo planteado un estudio sobre tipología de cláusulas reguladas en los convenios colectivos que, puesta a disposición de los negociadores, sirva de mejora y agilización del contenido de los mismos.

Me importa ahora destacar una cuestión que va a ser abordada en estas Jornadas, como es la relativa a la solución no jurisdiccional de los conflictos laborales. Este tema constituye un buen ejemplo de posibilidades no suficientemente desarrolladas de ampliación de contenidos de la negociación colectiva. Aún contando con las positivas experiencias de acuerdos en algunas Comunidades Autónomas, nuestro sistema de relaciones laborales no se ha dotado de forma suficiente de medios que eviten que las elevadas cifras de conflictividad en nuestro país disminuyan como consecuencia de la utilización de sistemas de solución de los conflictos basados en la negociación.

Con esta intención, el Proyecto de Ley de Huelga y de Medidas de Conflicto Colectivo remitido recientemente al Congreso de los Diputados por el Gobierno trata de fomentar la utilización de fórmulas como la mediación o el arbitraje. Para ello articula un sistema de solución de conflictos basado en la primacía de los acuerdos entre los interlocutores sociales, de forma que el marco legal tenga la doble finalidad de dotar de eficacia jurídica a estos acuerdos entre los interlocutores sociales y servir como fórmula subsidiaria en defecto de tales acuerdos.

Deseo concluir recordando que la responsabilidad de la negociación colectiva en la configuración del sistema de relaciones laborales se va abriendo e incremen-

tando cada vez más. Ello se da especialmente en un contexto como el europeo en el que va perfilándose la posibilidad de que la regulación en materia laboral que hasta ahora correspondía en exclusiva a la responsabilidad del Consejo de Ministros de la C.E.E. pueda ir basculando hacia la actuación de los interlocutores sociales, a través de figuras como los acuerdos o convenios a escala europea.

Sólo si la negociación colectiva desarrolla todas sus posibilidades y aborda el conjunto de temas que permitan contar con un marco de relaciones laborales capaz de adaptarse a las necesidades cambiantes de nuestro entorno económico y social, nuestro país será capaz de afrontar los retos derivados de la consolidación del Espacio Económico y Social Europeo y de una positiva integración en el mismo, en términos económicos y sociales.

Muchas gracias.



**ORGANOS PARA LA RESOLUCION NO JURISDICCIONAL  
DE LOS CONFLICTOS LABORALES**

**SANTIAGO GONZALEZ ORTEGA**  
Catedrático de Derecho del Trabajo  
de la Universidad Carlos III de Madrid



## **SUMARIO**

I. Introducción.—II. Tipos de conflictos y de medios de solución.—III. Conflictos económicos o de intereses.—IV. Conflictos jurídicos o de interpretación.—V. Las alternativas orgánicas.





## I. INTRODUCCION

En determinados ordenamientos jurídicos la tutela final de los derechos laborales, ya sean individuales o colectivos, suele producirse casi siempre en sede judicial. Hasta tal extremo que se ha llegado a caracterizar esta situación con la expresión de «judicialización de las controversias laborales»<sup>1</sup>, subrayando lo excesivo de dicha intervención judicial. El español es claramente uno de estos ordenamientos, como ya lo puso de manifiesto la Organización Internacional del Trabajo en un informe hecho público en 1985<sup>2</sup>, sin que hasta el momento las circunstancias allí descritas hayan variado sensiblemente.

Ello no quiere decir, desde luego, que sea jurídicamente imposible establecer procedimientos a través de los cuales la solución de los conflictos laborales pueda obtenerse mediante la intervención de instancias u órganos no jurisdiccionales. La atribución en exclusiva de la potestad jurisdiccional a «los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes» (art. 117.3 de la Constitución, C.E. en adelante) no puede interpretarse como exclusividad de los mismos en la tarea de dar solución a todo tipo de conflicto laboral<sup>3</sup>. Por lo mismo, el art. 117.3 C.E. no impide que se establezcan sistemas no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales que sustituyan a la tutela judicial; ya se trate de sistemas públicos, o a iniciativa y

---

<sup>1</sup> M. RODRÍGUEZ PIÑERO. «Reforma del proceso laboral y vías alternativas al proceso». *Relaciones Laborales*, tomo II, 1986, pág. 5; S. GONZÁLEZ ORTEGA. «La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo». *Relaciones Laborales*, 21, 1987, pág. 19; F. DURÁN LÓPEZ. «Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 41, 1990, págs. 27-28.

<sup>2</sup> O.I.T. *Situación Sindical y Relaciones Laborales en España*. Ginebra, 1985, págs. 99 a 117.

<sup>3</sup> M. C. PALOMEQUE LÓPEZ. «Administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales», en el volumen *La administración de los convenios y su valor normativo*, III Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991, págs. 37-39.

con intervención de los propios órganos públicos, ya sean sistemas privados, o por obra y bajo el control de los particulares o de los grupos sociales organizados.

En consecuencia, los medios de solución no jurisdiccional de los conflictos laborales constituyen, como su propio nombre indica, una alternativa a la tradicional tutela judicial. Y es precisamente esta circunstancia la que los ha hecho merecedores de una general valoración positiva <sup>4</sup>. Paradójicamente, el extendido consenso acerca su conveniencia <sup>5</sup> no ha sido acompañado de una efectiva puesta en práctica de los mismos. Lo que no puede imputarse sólo a la ausencia de una auténtica voluntad de implantación (que quizás puede no haber sido lo suficientemente decidida) sino que seguramente tiene también que ver con las dificultades de orden jurídico que ello comporta.

En efecto, en el tema de los medios extrajudiciales de solución de los conflictos laborales confluyen, como se verá a lo largo del trabajo, cuestiones tan complejas, y no plenamente resueltas, como, por ejemplo, la determinación del espacio constitucional o legal para este tipo de medios de solución, la fijación de quiénes pueden establecerlos y mediante qué instrumentos contractuales y/o normativos, su relación con la autonomía colectiva tanto considerada su fuente como cuando tales medios se traducen en una limitación (que puede ser también autolimitación) de la misma, o, finalmente, su posible incidencia sobre los derechos laborales individuales.

---

<sup>4</sup> Valoración positiva que puede resumirse en los siguientes rasgos: flexibilidad y dinamismo de los procedimientos, capacidad para proporcionar soluciones transaccionales abiertas y elásticas, aptitud para tener en consideración todos los factores en juego (jurídicos, sindicales, económicos, sobre todo en su dimensión colectiva), mayor facilidad en la búsqueda del equilibrio de las partes en conflicto, potenciación de la autonomía colectiva al dar el protagonismo de la decisión a las propias partes, responsabilización de éstas en la búsqueda y aplicación de la solución a las controversias que las enfrentan, gobierno del sistema de relaciones laborales por parte de los sujetos colectivos al mantener el control sobre la aplicación e interpretación de las normas colectivas y, en general, sobre la dinámica y solución de los conflictos, capacidad para resolver todo tipo de conflictos ya sean individuales o colectivos, jurídicos o de intereses, prevención de la conflictividad, instrumento de potenciación de la eficacia del proceso negociador, etc.

Todo ello frente a otros rasgos negativos que suelen caracterizar la intervención judicial, sobre todo en los conflictos colectivos: rigidez de las soluciones derivada del fuerte e insoslayable condicionamiento legal, decisiones sólo adoptables en el terreno estrictamente jurídico sin poder tener en consideración otras circunstancias, dificultad para proporcionar soluciones basadas en el equilibrio de los intereses en juego, prevalencia de la óptica individual sin considerar la repercusión colectiva de la solución, desresponsabilización de los sujetos colectivos en la búsqueda de una solución al conflicto, desplazamiento de la centralidad de la autonomía colectiva por el excesivo protagonismo judicial que acaba supliendo a aquélla, dirigismo judicial del sistema de relaciones laborales, incapacidad de afrontar la solución de los conflictos de intereses, exceso de litigiosidad y consiguiente sobrecarga de la administración de justicia, etc.

A este respecto, véanse, RODRÍGUEZ PIÑERO, *cit.*, págs. 4-6 y DURÁN LÓPEZ, *cit.*, págs. 27-30.

<sup>5</sup> Una clara manifestación de ello la constituye el hecho de que varios de los acuerdos colectivos de ámbito interconfederal (Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, Acuerdo Interconfederal de 1983, Acuerdo Económico y Social de 1984) hayan hecho referencia a esta cuestión de los medios autónomos de solución de los conflictos laborales subrayando la conveniencia de establecer los procedimientos adecuados al efecto.

Pero la cuestión que en primer lugar plantean los medios de solución no jurisdiccional de los conflictos laborales es la de su relación con la tutela de la que constituyen una alternativa, esto es, la tutela judicial. Mucho más si se tiene en cuenta el reconocimiento constitucional de la misma, bajo la forma de derecho fundamental, contenido en el art. 24.1 C.E., al referirse al derecho de «todas las personas (...) a obtener la tutela efectiva de jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos». De tal manera que los medios extrajudiciales de solución de los conflictos laborales tendrán una muy diversa operatividad según si se consideran una posibilidad que no cierra el paso, en ningún caso, a la tutela judicial; o si, por el contrario, se entienden como una verdadera alternativa excluyente de dicha tutela, convirtiéndose en una suerte de sistema de justicia privada autónoma en la que los conflictos pueden, e incluso yendo a más deben, encontrar solución al margen del aparato judicial.

Este es, desde luego, uno de los aspectos más problemáticos de los medios extrajudiciales de solución de los conflictos laborales. Y no sólo porque puedan llegar a suponer la interdicción de la intervención judicial en la solución del conflicto, sino porque, además, dicha interdicción puede venir impuesta, por hipótesis, no sólo por el acuerdo de las partes afectadas sino también por decisión heterónoma, ya sea legal, ya sea convencional; y, en este último caso, por la autonomía colectiva en relación tanto a los conflictos colectivos como, incluso, a los conflictos individuales que puedan tener lugar en su ámbito de aplicación.

## II. TIPOS DE CONFLICTOS Y DE MEDIOS DE SOLUCION

El conflicto laboral (entendido como toda controversia, divergencia o disputa, manifestada, entre trabajadores y empresarios<sup>6</sup>) se suele clasificar según los sujetos enfrentados y la materia sobre la que versa el conflicto.

Lo anterior lleva a una diferenciación, ya clásica, entre conflictos individuales (y plurales) y conflictos colectivos, según que, en este último caso, el interés afectado sea el general de un grupo genérico de trabajadores (arts. 17. del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, D.L.R.T., y 150.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, L.P.L., aprobada por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril). Además, estos conflictos, ya sean individuales o colectivos, pueden ser, a su vez, de intereses o jurídicos, según versen sobre la configuración creativa o modificativa de reglas o normas reguladoras de las relaciones entre las partes, o sobre la aplicación o interpretación de un acuerdo, regla o norma preexistente, estatal o autónoma, o decisión o práctica de empresa (art. 25.a) D.L.R.T. y 150.1 L.P.L., para los

---

<sup>6</sup> Como «toda situación exteriorizada de disparidad de criterios u opiniones entre un empleador —o su personal directivo— y un trabajador, un grupo de trabajadores o sus representantes legales respecto de una materia susceptible de inclusión genérica en el ámbito de sus relaciones de trabajo», lo define S. DEL REY GUANTER. *Los medios extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo en la Función Pública*. Ministerio para las Administraciones Públicas. Madrid, 1991, pág. 25.

conflictos colectivos)<sup>7</sup>. Por consiguiente (con todas las salvedades prácticas que a esta distinción pueden hacerse dada la dificultad de diferenciación en algunos supuestos fronterizos), los conflictos laborales pueden ser individuales y colectivos y en ambos casos, jurídicos o de intereses.

Por su parte, los medios extrajudiciales de solución de conflictos ofrecen una tipología variada en razón de los diferentes criterios con que se enfoquen. Tales como, entre otros, los sujetos intervinientes, la capacidad decisoria de quien lo hace, el grado de libertad para acudir a ellos, el método de resolución, la fuente de regulación, el momento de intervención en el conflicto, el carácter público o privado del tercero, su naturaleza, composición y método de nombramiento, etc.<sup>8</sup>.

Siempre sobre la base de que, para que pueda hablarse de medios de solución de los conflictos de trabajo, ha de tratarse bien de instrumentos auxiliares de la negociación colectiva (o del acuerdo individual) normal, pero externos a la misma en sentido propio aunque se trate de fórmulas también consensuales, ya sea prestándole apoyo y potenciando sus posibilidades componedoras, ya sea suplantándola mediante un acuerdo obtenido en otro nivel<sup>9</sup>. O bien de medios de solución alternativos a la negociación colectiva (o al acuerdo individual), subsidiarios frente a su fracaso o frente a la no conveniencia o imposibilidad de su uso, lo que requerirá normalmente la intervención de un tercero con capacidad decisoria<sup>10</sup>.

De todos los criterios clasificatorios mencionados, los más relevantes, y serán los que se tendrán en cuenta en este trabajo, son los siguientes:

A) Según la potestad, decisoria o no, de quien interviene en el conflicto. Con la también clásica distinción entre conciliación y/o mediación (como forma de acercamiento entre las partes, de clarificación de los puntos de conflicto, o de propuesta de soluciones, con independencia de que sea una actividad más o menos formalizada) y arbitraje, donde el interviniente externo en el conflicto tiene la capacidad de emitir decisiones vinculantes que ponen fin al mismo (también con independencia del tipo de arbitraje de que se trate). Esta distinción es importante en la medida en que la segunda alternativa es la que puede plantear, por su vocación de exclusividad, la colisión con el medio judicial de solución del conflicto, que vendría evitado o hecho imposible.

<sup>7</sup> Cfr. M. IGLESIAS CABERO. «Solución extrajudicial de los conflictos colectivos de intereses». *Documentación Laboral*, 36, 1992. Págs. 68-69.

<sup>8</sup> Cfr. una completa clasificación y descripción en DEL REY GUANTER, *cit.*, págs. 28-60.

<sup>9</sup> Se trata de los medios de solución que DEL REY GUANTER, *cit.*, pág. 29, llama «bilaterales», en cuanto opuestos a aquellos otros en que se produce la intervención de un tercero. Pero que, en todo caso, son instancias excepcionales (lo que no se duda cuando es un tercero el que interviene), ajenas al normal procedimiento de negociación del que constituyen una prolongación o un recurso para solventar un determinado bloqueo, «impasse» o incapacidad para solventar el conflicto en cuestión.

<sup>10</sup> Cfr., sobre esta distinción, S. GONZÁLEZ ORTEGA. «Los medios de solución de los conflictos colectivos en la Función Pública», en el volumen *Seminario sobre relaciones colectivas en la Función Pública*, Instituto Andaluz de Administración Pública. Sevilla, 1990, págs. 411-418.

B) Según el grado de libertad de las partes para acudir a tales medios de solución, con la consiguiente diferencia entre fórmulas voluntarias u obligatorias. Voluntariedad o potestatividad que no tiene por qué estar relacionada con la capacidad decisoria del interviniente externo en el conflicto, toda vez que, por ejemplo, el recurso al arbitraje puede ser voluntario. Pero se trata de un criterio clave para poner en conexión los medios de solución no jurisdiccionales con la tutela judicial. Por cuanto la voluntariedad de tales medios de solución no implica, por sí misma, exclusión alguna de la tutela judicial que, de producirse, se deberá a la aceptación de las propias partes que renuncian así a dicha tutela. A diferencia de los medios de solución obligatorios que, o bien consisten en la imposición de un trámite previo necesario a la solución judicial, o, en el caso más incisivo, esto es cuando además de obligatorios son decisorios, significan la forzada exclusión de dicha tutela judicial.

C) Según la fuente de su regulación o implantación. Es decir, según si tales medios de solución (decisorios o no, voluntarios o potestativos) vienen establecidos por la norma estatal, por la norma colectiva o por la autonomía individual. Pudiendo plantearse, de nuevo, un alto grado de contraste con la tutela judicial en los casos en que dichos medios de solución, (si obligatorios y, sobre todo, decisorios), son establecidos por decisión colectiva respecto a conflictos tanto colectivos como individuales producidos en su ámbito de aplicación.

Teniendo, pues, presente toda esta variada combinación de supuestos, se trata de considerar aquí en qué tipo de conflictos laborales es jurídicamente posible la intervención de los órganos no jurisdiccionales de solución de los mismos y, en cada caso, mediante qué tipo concreto de medios de solución. Más específicamente, se trata de decidir tanto para qué tipo de conflictos los medios no jurisdiccionales de solución pueden ser utilizados de forma exclusiva, es decir eliminando en todo caso la intervención judicial, como en qué conflictos pueden operar ambas formas de solución, jurisdiccional o no (hipótesis en la que será necesario establecer la delimitación entre ambas alternativas), como, en fin, qué tipo de conflictos, de existir, no pueden ser abordados en ningún caso mediante los medios no jurisdiccionales. Conclusiones que resultarán fuertemente condicionadas, además, por la naturaleza del medio no jurisdiccional de solución aplicado, su alcance o incisividad y por el hecho de si limita o no la autonomía individual o colectiva de las partes.

### III. CONFLICTOS ECONOMICOS O DE INTERESES

Debido a la naturaleza del conflicto de intereses, tanto individual como colectivo, que tiene lugar en un proceso de creación o modificación de reglas, pactos o normas a aplicar a las partes enfrentadas, parece correcto afirmar que, para su solución, debe quedar excluida la intervención judicial. La actividad jurisdiccional está dirigida a identificar, interpretar y aplicar las normas jurídicas preexistentes.

tes y a reconocer o negar una pretensión en el marco de unos derechos y obligaciones ya establecidos; por consiguiente, es claro que los conflictos o discrepancias que puedan surgir en torno a una futura nueva regulación (o a una hipotética modificación de la existente) quedan al margen de su actuación institucional. El ámbito de los conflictos de intereses aparece así como un espacio apropiado para la actuación de los medios no jurisdiccionales de solución y sólo de ellos.

Pero no de todos y no en cualquier circunstancia. Tratándose de un conflicto de creación de normas o reglas en el contexto de una relación bilateral (sea individual o colectiva) el criterio de introducción de tales medios de solución no jurisdiccionales no puede ser otro, en principio, que el propio acuerdo de las partes en conflicto. El respeto a la autonomía, individual o colectiva, así lo impone. De tal forma que, al igual que dicho acuerdo es el fundamento legitimador de la nueva regulación si es que ésta se produce, cuando los mecanismos ordinarios de encuentro de las partes no sean capaces de solventar la controversia, será ese mismo acuerdo el que podrá poner en marcha otras fórmulas más excepcionales, distintas del proceso normal de negociación y consenso.

Tres matizaciones deben, no obstante, hacerse a lo que se acaba de decir.

En primer lugar, no debe confundirse la eliminación (o, mejor, evitación) del conflicto mediante la negociación de las partes con la intervención de los llamados medios de solución; ya se ha dicho antes que, para que se entienda que esto último sucede, debe tratarse de una vía de solución excepcional al proceso normal de acuerdo, ya sea porque dicha negociación se continúa, tras su bloqueo, en un contexto o instancia particularmente creada para solventarlo, ya sea porque la negociación se prolonga pero con el auxilio de un tercero, hasta ese momento ajeno al conflicto.

En segundo lugar, el que el consenso de las partes sea fundamental para la puesta en práctica de los medios de solución en los conflictos de intereses no significa que dicha solución haya de producirse siempre por la vía del acuerdo; por el contrario, las partes pueden acordar (y aquí se encuentra el elemento consensual originario) que sea un tercero quien, de forma unilateral ya, decida la solución del conflicto imponiendo su criterio a las Partes que así han decidido someterse a su dictamen.

En tercer lugar, el que la solución posible, en virtud del asentimiento inicial de las partes, pueda producirse por vía de una ulterior negociación no significa que ésta deba ser necesariamente desarrollada por las propias partes que deciden remitirse a este mecanismo de solución; en cambio, dicha negociación puede tener lugar entre otros sujetos distintos de los enfrentados o a otros niveles, surtiendo efectos su acuerdo respecto de los sujetos o partes directamente afectadas distintas de las que negocian la solución concreta a aplicar.

De lo anterior pueden ya derivarse dos conclusiones respecto de los medios de solución no jurisdiccionales en los conflictos de intereses, sin diferenciar aún

entre individuales o colectivos. Primera, que la aplicación de cualquier medio de solución, sea decisorio o no, con independencia de su origen (legal o convencional) y de que se trate de otra instancia negociadora o un tercero en sentido estricto, ha de contar con el acuerdo de las partes, esto es, debe ser voluntaria. Segunda, que cabría aceptar la obligatoriedad de la utilización de los medios de solución, con independencia de su origen y de la naturaleza del tercero, si la decisión última respecto del conflicto quedan aún en manos de las partes, esto es, si dicha intervención no es decisoria y no sustituye el consentimiento de las partes a la solución propuesta.

Ambas conclusiones no solventan, sin embargo, todos los problemas planteables. Como, por ejemplo, si la voluntariedad inicial ha de corresponder a las propias partes directamente enfrentadas, o si puede tener lugar en un nivel diferente; lo que tiene relevancia, sobre todo, en el supuesto de medios de solución de carácter decisorio. Sería el caso de un arbitraje impuesto por la negociación colectiva respecto de conflictos colectivos de intereses de ámbito inferior al del acuerdo inicial o respecto de conflictos de intereses individuales producidos entre trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del acuerdo colectivo. Tampoco dan respuesta a la pregunta de si, para los medios de solución que descansan en el acuerdo final de las partes, tal acuerdo podría tener lugar en otra instancia o nivel distinto de aquel en el que tuviese lugar el conflicto. Por último, tampoco resuelven la hipótesis de un medio de solución decisorio impuesto por la ley (arbitraje obligatorio de origen legal) o cuando esa misma norma impone como medio de solución uno que respetando el acuerdo de las partes permite situarlo en un nivel distinto de aquél en el que se produce el conflicto; por ejemplo, un acuerdo colectivo que sustituya y pretenda dar solución al conflicto individual.

Pero para dar contestación adecuada a estos interrogantes es necesario diferenciar ya entre conflictos individuales y colectivos de intereses. Lo que se hace a continuación.

### **1. Los medios de solución no jurisdiccional en los conflictos individuales de intereses**

En general este tipo de conflictos no suelen suscitarse. Y ello porque la mayor parte de los conflictos individuales entre trabajador y empresario se plantean en relación a la interpretación de normas (sean legales o convencionales) o pactos preexistentes, entrando de lleno por esta causa en el terreno de los conflictos jurídicos. Sólo en los casos de propuestas modificativas o novatorias del contenido de la relación laboral podrían originarse conflictos individuales de intereses que, al depender de la voluntad de las partes, es difícil que éstas acepten otra forma de solución que no sea propiamente el acuerdo individual.

Sin embargo, por lo dicho antes, no está excluida la posibilidad de que las partes confíen la solución de su controversia a otra instancia negociadora o a la inter-



vención de un tercero en calidad de mediador, conciliador o, incluso, de árbitro. Y tanto si esa posibilidad está prevista en la norma (estatal o convencional) como si obedece a la sola iniciativa común de las partes interesadas. Pero, en todo caso, el acudir a estos medios de solución dependerá de la decisión voluntaria de las partes, sin que el hecho en sí de acudir a estos medios de solución (ni siquiera cuando el tercero es un árbitro) pueda interpretarse como una renuncia prohibida de derechos. Con independencia de que el tanto el acuerdo final como la propia decisión del árbitro puedan ser controlados judicialmente, en cuanto a su contenido, desde esta perspectiva <sup>11</sup>.

Por consiguiente, salvada la voluntariedad, tanto en su aspecto inicial (es decir si, para cualquier medio de solución, acudir a los mismos es decisión libre de las partes) como final (esto es, si no obstante ser un trámite obligatorio la propuesta final no es decisoria), los conflictos de intereses individuales pueden obtener solución a través de estas vías. Quedando excluido el medio de solución con contenido decisorio obligatoriamente impuesto, esto es, el arbitraje obligatorio.

Y no cabe entender que el requisito de la voluntariedad se cumple si la solución del conflicto individual queda obligatoriamente remitida al acuerdo en otra instancia, por ejemplo, colectiva; o si el recurso obligatorio a medios de solución decisorios viene impuesto por una decisión colectiva contenida en un convenio colectivo. El respeto a la autonomía individual, que resultaría anulada, lo impide en ambos casos.

De la misma forma deben considerarse con reticencia formas de solución de los conflictos de intereses individuales, de tipo obligatorio y decisorio, impuestos por la ley. De aquí las fundamentadas dudas acerca de la aplicación a este tipo de conflictos del peculiar arbitraje público establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) para los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Debiendo entenderse esta posibilidad, expresamente contemplada en el art. 40 E.T. para los casos de traslados, como una excepción a dicha regla general.

## **2. Los medios de solución no jurisdiccional en los conflictos colectivos de intereses**

Como en el caso de los conflictos individuales, es la decisión común de las partes en litigio la que está inicialmente llamada a solventarlos. Pero también aquí, esa misma autonomía colectiva es la que legitima el acceso a medios no jurisdiccionales de solución de los conflictos colectivos de intereses, ya sean sin facultades decisorias (mediación y conciliación), ya incluso con facultades de imposición de la solución final (arbitraje). Así lo permiten expresamente el art. 89.4 E.T. (refiriéndose a la posibilidad de las partes de acordar la intervención de un mediador

---

<sup>11</sup> Cfr. J. RIVERO LAMAS. «La aplicación del Derecho del Trabajo: tutela jurídica de los derechos y protección jurisdiccional». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 42, 1990, págs. 202-203.

en cualquier momento de la negociación de un convenio colectivo), el art. 24 D.L.R.T. (respecto de la posibilidad de designar árbitros en el procedimiento de conflictos colectivos) y, también, el art. 6 del Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, de creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

De la misma forma, nada impide el establecimiento a través de los convenios colectivos de este tipo de medios de solución no jurisdiccional de los conflictos colectivos de intereses. Claramente, si el recurso a tales medios de solución es voluntario porque con ello se sigue respetando la autonomía colectiva de las partes enfrentadas que no queda en absoluto afectada. Y también si, siendo un trámite obligatorio, la decisión final del conflicto queda reservada a las partes en litigio; es decir, si, pese a ser obligatorios, tales medios de solución no son decisorios.

Más discutible puede resultar, en cambio, el establecimiento por convenio colectivo de una fórmula obligatoria de solución del conflicto que suponga atribuir a un tercero la solución final del mismo, en la medida en que la autonomía colectiva, así como el derecho a negociar de las partes e incluso el recurso al derecho de huelga, pueden quedar seriamente limitados. Pese a estas objeciones, el medio de solución consistente en un arbitraje obligatorio impuesto por el convenio colectivo a los conflictos colectivos de intereses originados en su ámbito no necesariamente ha de quedar excluido.

En primer lugar, porque la limitación que ello significa para la negociación colectiva procede de la propia autonomía colectiva y es una manifestación de la facultad, comprendida en la misma, de autoorganizar un sistema de solución de conflictos (art. 37 C.E.). En segundo lugar, porque diversas normas legales dan cobertura jurídica suficiente a estos sistemas de solución (comprendido el arbitraje forzoso). Es el caso del art. 83.3 E.T. (que permite la negociación de un acuerdo interprofesional sobre materias concretas como sería el caso de un sistema de solución convencional de conflictos colectivos), del art. 82.2 E.T. (según el cual el convenio colectivo puede regular la paz laboral), y del art. 8.1 D.L.R.T. (que prevé la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan «normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho»).

Que esto sea así no quiere decir, sin embargo, que cualquier convenio sea apto para establecer este tipo de medios de solución. Sobre todo cuando se trata de medios de uso obligatorio (aunque no sean decisorios); o, con más razón, en el caso del arbitraje obligatorio o cuando la solución del conflicto colectivo de intereses queda forzosamente atribuida a una instancia colectiva de negociación distinta de aquella en la que se produce el conflicto. A la postre, ello dependerá de la relación existente entre la norma colectiva que establece el sistema de solución y el ámbito y los sujetos colectivos entre los que se produce el conflicto.

Prescindiendo de los medios de solución de tipo potestativo para las partes cuya voluntariedad elimina el problema planteado, cuando se trata de medios de solución de uso obligatorio (sean decisorios o no) es claro que tales fórmulas de solución del

conflicto serán legítimas cuando su vinculabilidad se refiera exclusivamente a los sujetos firmantes del propio convenio que las establece. Pese a su obligatoriedad, el consentimiento inicial prestado a la cláusula elimina también cualquier duda acerca de su viabilidad.

Ahora bien, este tipo de cláusulas, al estar establecidas en un convenio colectivo y obligar sólo durante su vigencia y sólo a las partes firmantes, únicamente podrán servir para solucionar los conflictos colectivos de intereses que puedan producirse entre esas mismas partes durante la vigencia del convenio. Es decir, y en la medida en que quedan legalmente excluidos los conflictos dirigidos a la modificación de lo pactado en el convenio (deber de paz relativo, según el art. 11, c) D.L.R.T.), respecto de los conflictos en torno a materias no previstas en el convenio, o como consecuencia del incumplimiento empresarial del mismo, o si se ha producido un cambio radical de las circunstancias que justifique la alteración del propio convenio colectivo (Sentencia del Tribunal Constitucional (T.Co.) 11/1981, de 8 de abril).

E, incluso, podría pensarse que tales cláusulas siguen obligando a los sujetos firmantes del convenio en el caso de un conflicto de intereses suscitado con ocasión de la renovación del convenio colectivo que las contiene, por entenderse que la vigencia de las mismas, cuando así han sido establecidas y con esta finalidad, supera el propio tiempo de vigencia normal del convenio. Un caso, pues, de un compromiso obligacional que, por su propia naturaleza e intención, tendría una vigencia superior a la propia del convenio colectivo, previendo la utilización obligatoria de determinados medios de solución del conflicto precisamente en el caso de la renovación del convenio colectivo una vez terminada su vigencia normal.

Una fórmula como la últimamente descrita no suscitara objeción si con ella no se obstaculiza de forma definitiva, y ni se fuerza en exceso, la negociación colectiva. Lo que acontece en la hipótesis de medios de solución de aplicación preceptiva pero no decisorios. En este caso, aunque las partes negociadoras del nuevo convenio hayan de someter obligatoriamente sus conflictos de intereses a esos sistemas de solución, siempre les resta la capacidad (y aquí se manifestaría y tendría espacio para desarrollarse la autonomía colectiva) de decidir finalmente la solución concreta al conflicto llegando a un acuerdo o aceptando la propuesta del mediador o de la instancia negociadora (mejor, representativa) superior o distinta de las propias partes.

Más dudoso es llegar a una conclusión similar cuando el medio de solución obligatorio previsto es un arbitraje, ya sea en sentido propio (decisión de un tercero ajeno al conflicto), ya sea en sentido más amplio (decisión de una comisión representativa de las propias partes pero distinta de aquélla que negocia el nuevo convenio). Aquí, frente a la vinculabilidad de lo establecido en el convenio (y aceptado por las partes del mismo al suscribirlo) se alza la posibilidad de que un sistema de solución de esta naturaleza acabe excluyendo prácticamente toda opción negociadora. En todo caso, el que el sistema haya sido aceptado por las partes en su origen es razón suficiente para defender su viabilidad.

Las objeciones pueden ser mayores, en cambio, cuando se trata de cláusulas que imponen medios de solución obligatorios de los conflictos colectivos de intereses con la pretensión de que sean vinculantes para todo tipo de conflictos que se susciten y con independencia de que los sujetos entre los que se plantean sean o no firmantes del convenio. Bastaría para ello que el convenio les fuera aplicable por entenderse que se trata de cláusulas no obligacionales sino normativas. No suscitándose entonces ni siquiera el problema de la discordancia entre la vigencia del convenio colectivo y la eficacia de la cláusula ya que, al tratarse de un contenido normativo, la denuncia del convenio no impide la prórroga de su vigencia (art. 86.3 E.T.); lo que es especialmente trascendente en los casos de renovación o sustitución de un convenio colectivo anterior.

Para que lo anterior sea jurídicamente posible es necesario, como se acaba de decir, que las cláusulas del convenio que establezcan los medios preceptivos de solución del conflicto colectivo tengan naturaleza normativa. Lo que no es discutible en el caso de que tales medios de solución se encuentren establecidos en un acuerdo interprofesional o un convenio colectivo sobre materias concretas de los previstos en el art. 83 E.T.; por cuanto, pudiendo integrar tales cláusulas su contenido, de ellas predica el propio art. 83.3 E.T. su naturaleza normativa, al determinar que «tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos». Pero, también, cuando se trata de un convenio colectivo normal ya que no necesariamente las cláusulas de fijación de medios de solución de los conflictos en este tipo de convenios han de tener naturaleza obligacional.

En efecto, si el tenor de las cláusulas del convenio que establecen tales medios de solución permite entenderlas proyectadas sobre otros sujetos colectivos más allá de los firmantes del convenio, estas cláusulas generarán derechos y obligaciones en terceros que son sujetos de relaciones que, precisamente, los representantes han decidido regular. Es su formulación general y abstracta, así como su eficacia automática la que posibilita afirmar su vinculabilidad (es decir, su carácter normativo) más allá de los sujetos colectivos firmantes del acuerdo<sup>12</sup>.

Así se ha manifestado el T.Co. (Sentencia 217/1991, de 14 de noviembre) la cual, refiriéndose a un sistema de solución de conflictos, previo a la vía judicial y no decisorio aunque preceptivo, ha puesto de manifiesto que el convenio colectivo resultante, si suscrito por las mayorías legales, se aplica indiferenciadamente y obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación, aunque se trate de sindicatos que no suscribieron el acuerdo.

En cualquier caso, sin embargo, hay que reiterar aquí la cautela manifestada antes respecto de la posibilidad de que este tipo de cláusulas impida o costraña de tal forma la negociación colectiva que pudieran ser consideradas atentatorias con-

---

<sup>12</sup> Véase, sobre estos criterios, más extensamente, A. MARTIN VALVERDE. «Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional», en el volumen *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1990, págs. 43-52.

tra el derecho a la misma y, por extensión, a la libertad sindical. Sobre todo cuando se trata de cláusulas que pretenden extender su obligatoriedad, mediante el carácter normativo, hacia sujetos distintos de los negociadores y hacia ámbitos de negociación inferiores. No hay que descartar esta hipótesis de lesión del derecho a negociar producido por la propia autonomía colectiva, para lo cual, sin hacer juicios globales y apriorísticos de aceptación o rechazo, habrá que considerar en cada caso el alcance de la cláusula convencional y el espacio que deje al desarrollo de la actividad negocial; por, ejemplo, si la fórmula arbitral se establece como solución última constatado el fracaso negociador durante un determinado espacio, razonable, de tiempo.

Un último problema en relación a los conflictos colectivos de intereses es si los procedimientos no jurisdiccionales de solución pueden ser establecidos de forma obligatoria por medio de la ley. Puesto que estos sistemas no tienen, como los anteriores, la cobertura que les dispensa el hecho de que tengan su origen en la propia autonomía colectiva, las conclusiones han de ser, por fuerza, diferentes.

Así, nada se opone (aunque es algo desaconsejado por la experiencia comparada y por la Recomendación 92 de la O.I.T.) a que se establezcan, de forma heterónoma, procedimientos obligatorios de solución de los conflictos colectivos siempre que no supongan la atribución de la capacidad de decisión a un tercero. Es el caso del intento obligatorio de avenencia regulado en el art. 23 del D.L.R.T. El que los sujetos colectivos conserven, en todo caso, la última palabra respecto a la solución a adoptar preserva a estos procedimientos de la imputación de ser atentatorios a la autonomía colectiva.

Pero muy distinto es el caso de medios de solución, heterónomamente impuestos, que signifiquen la pérdida de esa capacidad de decisión y su atribución a un tercero: esto es, el arbitraje obligatorio normativamente establecido. Así lo entendió la Sentencia 11/1981, del T.Co., al considerar inconstitucional el laudo de obligado cumplimiento previsto en los arts. 25 y 26 del D.L.R.T., salvando de dicha tacha sólo al arbitraje obligatorio excepcional establecido en el art. 10 de la misma norma.

#### IV. CONFLICTOS JURIDICOS O DE INTERPRETACION

Ya se ha señalado antes que la intervención judicial en los conflictos de intereses está excluida en razón, precisamente, de la específica naturaleza de la actividad jurisdiccional. Pero esa misma naturaleza es la que hace que dicha intervención sea especialmente idónea para la solución de los conflictos jurídicos que, como se ha dicho, se manifiestan como discrepancias en torno a la interpretación o aplicación de una norma preexistente. En consecuencia, es en este terreno donde más directamente se plantea la posible colisión entre sistemas no jurisdiccionales y procedimientos judiciales de solución de los conflictos de trabajo.

De forma inevitable, el enfoque de esta problemática debe partir del art. 24 de la C.E., el cual garantiza a toda persona el derecho a acudir a los tribunales y obtener de ellos la tutela efectiva en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos. Así lo ha indicado el TCo, en su Sentencia 13/1981, de 22 de abril, al caracterizar el derecho a la tutela judicial como la «libertad de acceso a los tribunales, sin obstáculos que lo impidan o demoren, para obtener un pronunciamiento, favorable o adverso». Derecho que podría quedar comprometido por la existencia de medios no jurisdiccionales de solución de los conflictos de trabajo; ya sea por exclusión definitiva de la intervención judicial, ya sea porque, no impidiéndola, significan una dilación, o la introducción de requisitos procesales, que son o se entienden como reglas de orden público, en principio reservadas a la ley, con lo que, cuando menos, se excluiría su implantación por vía colectiva.

En esta misma línea, el TCo ha afirmado, en diferentes Sentencias, que el derecho constitucional a la tutela judicial significa el «derecho a promover la actividad jurisdiccional que desemboque en una decisión judicial sobre las pretensiones deducidas» (S. 19/1981, de 8 de junio); que se trata de un «derecho a la prestación de la actividad jurisdiccional» (S. 165/1988, de 26 de septiembre), que comprende «tanto el derecho de acceso al proceso como el de obtener un pronunciamiento sobre la pretensión ejercitada» (S. 4/1988, de 21 de enero); que forma parte del contenido esencial del derecho el de «escoger la vía judicial que se estime más conveniente para la defensa de los derechos e intereses legítimos (S. 1/1987, de 14 de enero); que ello se traduce en el «derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales del Estado, formulando ante ellos pretensiones jurídicamente fundadas y que, como consecuencia de ello, se abra un proceso para sustanciar tales pretensiones, y que éstas reciban una decisión de fondo, jurídicamente fundada, sin que el curso del proceso pueda experimentar obstáculos o estorbos que lo impidan» (S. 41/1986, de 2 de abril); y que la «privación o denegación de la misma (de la tutela judicial), si fuera indebida, habrá de estimarse que equivale a una privación o denegación de tutela judicial efectiva, contra lo dispuesto en dicho mandato constitucional (S. 92/1985, de 24 de julio).

Todo este conjunto de pronunciamientos parece llevar inevitablemente a la conclusión de que, en los conflictos jurídicos, si algo está excluido es la imposición de medios no jurisdiccionales de solución de carácter obligatorio. Desde luego si son de tipo decisorio, por cuanto anulan toda posibilidad de intervención judicial sobre el fondo del asunto; y, posiblemente también, si son sólo preceptivos aunque no decisorios, en la medida en que pueden traducirse en un obstáculo que dificulte o retrase el acceso a la jurisdicción.

De aquí que se haya afirmado<sup>13</sup> que: «El recurso a sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales de carácter jurídico sólo será posible, así pues, y a la vista del alcance del derecho a la tutela judicial efectiva, si el sujeto interesado no ejercita voluntariamente su derecho constitucional a plantear las

---

<sup>13</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, *cit.*, págs. 40-41.

pretensiones relativas a sus derechos e intereses legítimos ante los tribunales de justicia. En otro caso, el acceso a la vía jurisdiccional ha de quedar garantizada». Aceptándose sólo que «la instancia componedora no jurisdiccional podrá ser de utilización obligada legalmente (...), tan sólo si se propone como exigencia previa que deje abierta la puerta, en caso de una solución insatisfactoria y en último término, a la tutela judicial». Concluyendo que «el sometimiento obligatorio de la controversia jurídica al conocimiento de instancias no jurisdiccionales, sin que sea permitido al sujeto en ningún momento ejercitar su derecho de acudir ante los órganos jurisdiccionales del Estado (es) abiertamente inconstitucional».

Afirmación tajante, pues, del criterio de voluntariedad en el uso de los medios no jurisdiccionales de solución de los conflictos colectivos jurídicos; y, si acaso, obligatoriedad de los mismos siempre que no sean decisorios y permitan en todo caso el acceso último a la tutela judicial. Conclusión que claramente determina una reducida virtualidad de tales medios de solución, limitados a ser una alternativa, normalmente voluntaria y siempre no decisoria, a la tutela judicial. Pero aun aquí también podrían intentarse otras opciones interpretativas para lo que resulta necesario, como en el epígrafe anterior, diferenciar entre conflictos jurídicos colectivos e individuales.

### **1. Los medios de solución no jurisdiccional de los conflictos colectivos jurídicos**

Conviene volver, en primer lugar, sobre la importante Sentencia del T.Co. 4/1988, de 21 de enero, ya citada.

En ella se establece, dicho sintéticamente, lo siguiente: a) que es cierto que el art. 24 de la C.E. implica el derecho de acceso al proceso y a obtener un pronunciamiento sobre la pretensión ejercitada; b) que, no obstante, tratándose de un derecho prestacional y no de un derecho de libertad, es un derecho de configuración legal, como así lo establece la Sentencia del mismo T.Co. 99/1985, de 30 de septiembre, por lo que el legislador puede definir las condiciones de acceso a la justicia; c) que esta configuración legal, determinando el alcance y contenido concretos del derecho así como estableciendo las condiciones y requisitos para su ejercicio, debe sujetarse a ciertas limitaciones como el que el obstáculo impuesto a la tutela judicial obedezca a finalidades razonables de protección de bienes e intereses constitucionalmente protegidos, como lo reconoce la Sentencia del T.Co. 3/1983, de 25 de enero; d) que las normas que impongan condiciones impeditivas u obstaculizadoras al acceso a la jurisdicción pueden conculcar el derecho a la tutela judicial si tales obstáculos legales son excesivos y carecen de razonabilidad y proporcionalidad en relación a los fines que el legislador puede lícitamente perseguir en el marco de la C.E.

En consecuencia, concluye en esta Sentencia el T.Co. (y, en igual sentido, las Sentencias 158/1987, de 20 de octubre y 206/1987, de 21 de diciembre), «el derecho a accionar judicialmente en defensa de intereses o derechos puede ser válidamente re-

tardado si no acarrea la pérdida o la extinción del derecho mismo cuya tutela se pretende, o de su posible ejercicio posterior; y si no supone una indebida e irrazonable dilación de la posibilidad de instar y obtener una resolución judicial». Afirmando expresamente, en lo que aquí más interesa, que también puede someterse el derecho a la tutela judicial a condiciones previas a su ejercicio «que impliquen la búsqueda de una solución extrajudicial de la controversia, incluso con procedimientos dirigidos por órganos administrativos; lo que no se contradice con el carácter último del proceso, siempre que éste sea accesible tras el fracaso de las vías extraprocerales previas si éstas se orientan a esta finalidad de solución; no si se trata de meros obstáculos formales sin fundamento».

Llegados a este punto, puede afirmarse que los medios no jurisdiccionales de solución de los conflictos colectivos jurídicos son posibles en la medida en que los establezca el legislador, persigan la evitación del proceso, sean voluntarios o si obligatorios razonables en virtud del interés que se quiere proteger (que, en este caso, no sería otro que la potenciación de la autonomía colectiva, la búsqueda de soluciones más ágiles y operativas al conflicto interpretativo, e, incluso, la descarga de la administración de justicia) y no impidan, desde luego, el recurso al juez ante su fracaso.

En estos condicionamientos se encuentra el fundamento legitimador de, por ejemplo, el arbitraje voluntario o la conciliación obligatoria previa en el procedimiento de conflictos colectivos, previstos en el art. 24 del D.L.R.T. y abiertos tanto para los conflictos colectivos de intereses como jurídicos. O, aquí referida sólo a los conflictos colectivos jurídicos, la conciliación obligatoria ordenada por el art. 153.1 de la L.P.L. como trámite previo en el proceso especial de conflictos colectivos. En ambos casos se trata del recurso a medios de solución no jurisdiccionales, incluso obligatorios en su calidad de requisitos previos para el acceso a la jurisdicción, pero no decisorios ya que la solución del conflicto en estas instancias reposa en el acuerdo o la voluntad de las partes que, de no producirse, dejará expedita la vía judicial.

Es cierto que en la última norma citada se hace remisión, como instancia conciliatoria, no sólo a los órganos administrativos correspondientes sino también a «los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores», dando así entrada a trámites conciliatorios establecidos no por la ley sino por la autonomía colectiva. Sin embargo, no puede decirse que en este caso la obligatoriedad de la conciliación venga impuesta por la autonomía colectiva. En realidad es la L.P.L. la que la impone, permitiendo que ese trámite se intente, de forma alternativa a la conciliación administrativa, ante los órganos creados por la autonomía colectiva si ésta los ha previsto (sólo además mediante un tipo concreto de acuerdos o convenios colectivos: los muy particulares regulados en el art. 83 del E.T.) tanto con ese carácter alternativo como de forma obligatoria.

Todo lo anterior no parece dar amparo, pues, ni a sistemas no jurisdiccionales obligatorios de solución de conflictos colectivos jurídicos establecidos en general



en convenios colectivos, aunque no sean procedimientos decisorios. Y, desde luego, tampoco a sistemas de solución, ni convencionales ni legales, obligatorios y decisorios que excluyan, por tanto, la intervención judicial.

No son éstas cuestiones nuevas en la jurisprudencia de los tribunales laborales ordinarios, sobre todo en la referida a las funciones a desarrollar por las comisiones paritarias de los convenios colectivos, pero cuyas conclusiones pueden ser generalizables a cualesquiera otros procedimientos obligatorios de solución de conflictos colectivos jurídicos (decisorios o no) establecidos por la autonomía colectiva.

Como es conocido, el problema interpretativo con el que se enfrentan las Sentencias de los tribunales laborales se deriva de la contraposición entre el art. 85.2, d) del E.T., el cual, al establecer como contenido preceptivo del convenio la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, les asigna la tarea de «entender de cuantas cuestiones les sean atribuidas»; y el art. 91, también del E.T., el cual, con un cierto grado de ambigüedad, preserva, por un lado, «las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos», pero, a la vez, establece que frente a esos conflictos, «se resolverá por la jurisdicción competente».

Con lo que, en línea con lo que antes se apuntó, son dos las cuestiones que se suscitan al respecto: a) si la intervención de las comisiones paritarias pueden ser, en la medida en que así sea establecido por el convenio, un requisito obligado previo a la vía judicial, de forma que el juez no podrá entrar en el fondo del asunto si tal intervención no se ha producido; y b) si dicha intervención, aceptándose que obligada, puede impedir todo acceso a la tutela judicial, siendo pues decisoria sobre el fondo y no un mero trámite preprocesal.

A este respecto, los pronunciamientos judiciales han sido vacilantes, pudiéndose establecer las siguientes etapas<sup>14</sup>:

A) La intervención de la comisión paritaria es meramente potestativa y voluntaria para las partes, de manera que pueden perfectamente eludirla acudiendo directamente a impetrar la tutela judicial. Sobre la base de que, siendo desde luego el convenio apto para establecer fórmulas convencionales de solución de los conflictos de interpretación, no lo es para configurarlas como trámites obligatorios que limiten el derecho, por retraso u obstaculización, a la tutela judicial, ya que esa posibilidad debe quedar reservada a la ley por tratarse de cuestiones de orden público procesal no disponibles por las partes. Dado el carácter potestativo de las fórmulas convencionales es indiferente si son decisorias o no ya que, en el primer caso, la exclusión de la intervención judicial se deberá también a la decisión de las partes afectadas y no se derivará de la imposición del convenio.

<sup>14</sup> Sintetizadas por F. VALDES DAL-RE. «Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos» (I y II), *Relaciones Laborales*, n.º 4 y 5, 1992, págs. 1-6 y 1-9, respectivamente.

B) La intervención de la comisión paritaria puede ser obligatoria, en calidad de requisito previo a la solicitud de tutela judicial. Pero siempre que dicha intervención esté prevista no sólo como instrumento de interpretación del convenio (en cuyo caso seguiría siendo potestativa), sino como cauce de mediación o de conciliación de los conflictos interpretativos originados durante la vigencia del convenio (supuesto en el que sí sería obligado, sin merma del derecho a la tutela judicial, el acudir a dichas comisiones paritarias previamente al recurso a la instancia judicial). Hipótesis esta última en la que la preservación del derecho a la tutela judicial impediría, en todo caso, el establecimiento de un mecanismo arbitral o decisorio que imposibilitara dicha tutela.

C) La intervención de la comisión paritaria puede ser obligada (al margen de la distinción entre interpretación y mediación y conciliación) como trámite preprocesal si así lo establece, expresa y terminantemente, el convenio colectivo. Pero, también aquí, siempre se tratará de un medio de solución no decisorio. En consecuencia, el órgano judicial podrá abstenerse de entrar en el fondo si tal trámite no se ha observado; pero podrá hacerlo en todo caso, una vez cumplido adecuadamente y sin resultado positivo.

Es este punto de la evolución jurisprudencial donde interviene la importante Sentencia del T.Co. 217/1991, de 14 de noviembre.

En ella se afirma, con carácter general, que el derecho a la tutela judicial es perfectamente compatible con la exigencia de trámites previos al proceso. Siempre que, de una parte, no signifiquen la exclusión de la intervención jurisdiccional sino su aplazamiento; y, de otra, siempre que se trate de trámites proporcionados y justificados por la búsqueda de una solución a las controversias colectivas más rápida y acomodada a los intereses en juego que, además, se traduzcan un alivio de la carga de la jurisdicción.

Hasta aquí, pues, nada realmente nuevo respecto de lo dicho antes. Lo que sí es más significativo en la Sentencia 217/1991 es que acepta que esos trámites pueden formar parte del contenido de los convenios colectivos (en base a los arts. 37.2 de la C.E. y 85.2 y 91 del E.T.), ya que la negociación colectiva puede establecer y regular las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales, incluido el derecho a la tutela judicial; por consiguiente, concluye, «puede, por tanto, el convenio colectivo establecer sin merma de las garantías del art. 24.1 de la C.E., el trámite preprocesal discutido». Con el fundamento de que la autonomía colectiva y el derecho a la negociación también se manifiestan mediante la creación de medios autónomos de solución de los conflictos colectivos que pueden ser, además, beneficiosos para el funcionamiento del entero sistema de relaciones laborales.

Por último, lo que importa subrayar sobre todo en la Sentencia 217/1991 es que tales medios autónomos de solución de los conflictos colectivos, al estar establecidos en convenios colectivos dotados de eficacia general, se aplican a todos los sujetos, individuales o colectivos, de su ámbito. El art. 37 de la C.E. y el reconocimiento que en él se contiene de la negociación colectiva como poder norma-

tivo o de regulación amparan el establecimiento, con esa eficacia general, de los procedimientos de solución de los conflictos laborales.

Lo dicho hasta el momento, dando cobertura a cualquier tipo de sistema de solución potestativo y aun a aquéllos obligatorios que no sean decisorios, no solventa, sin embargo, la cuestión de si tales medios autónomos de solución pueden ser, aparte de obligatorios, decisorios, es decir, excluyendo la intervención judicial en todo caso<sup>15</sup>. O, visto desde otra perspectiva, si la solución impuesta por este último tipo de medio de solución es vinculante para el órgano judicial el cual no podrá entrar en el fondo del asunto.

A este respecto, la Sentencia 217/1991, en su último fundamento jurídico, hace una reserva que, prácticamente, significa dejar abierto el tema. Así, afirma que «quedan inéditos e imprejuizados los demás problemas y consideraciones que en orden a la configuración y naturaleza de las comisiones paritarias y su regulación y alcance se han alegado en el conflicto colectivo y se reiteran en el recurso de amparo. Al desestimarse éste por no ser inconstitucional la exigencia previa apreciada por los órganos judiciales, es claro que este Tribunal ha de terminar ahí su decisión sin adentrarse en los demás problemas planteados en el conflicto colectivo antecedente de este recurso de amparo y reiterados en él».

Puesto que aquí no existen esas limitaciones procesales, es necesario cuando menos intentar una respuesta a la cuestión irresuelta.

Es claro que la exclusión de la tutela judicial, y la posible limitación del derecho constitucional a dicha tutela, que significa un arbitraje obligatorio establecido por convenio colectivo sólo puede encontrar fundamento en el reconocimiento también constitucional de la autonomía colectiva y del derecho a la negociación establecidos en el art. 37 de la C.E. Además, si se trata de conflictos colectivos de interpretación y aplicación del propio convenio colectivo es razonable también

---

<sup>15</sup> No se plantea aquí la cuestión de los medios de solución de los conflictos colectivos de interpretación de naturaleza obligatoria y decisoria, impuestos por la norma estatal. Respecto de este tipo de medios sigue en vigor la reticencia, que se expuso antes en relación a los medios de solución de los conflictos de intereses, frente a este tipo de solución heterónomamente impuesta. Si, salvo excepciones muy señaladas, se consideraban formas inadecuadas por contrarias a la autonomía colectiva, esa misma razón puede servir para rechazar la imposición legal de un arbitraje obligatorio para los conflictos de interpretación. Con dos argumentos añadidos. De una parte, porque, si se trata de conflictos interpretativos de normas convencionales, es improcedente que la norma legal establezca un arbitraje obligatorio que vendría a restringir la autonomía colectiva (en su versión de administración del convenio) expropiando a los sujetos negociadores toda posibilidad de solución alternativa negociada, ya sea en su origen o en su resultado final. De otra parte, porque siempre existe la posibilidad (y mucho más claramente en relación a la interpretación de normas legales) del recurso al juez en defecto de otras formas de solución autónomas que deberán, también aquí, tener prioridad pero no en cuanto impuestas por la ley sino en la medida en que libremente decididas o negociadas por las partes. Sólo, de nuevo, en casos excepcionales, es posible aceptar la imposición legal de un arbitraje obligatorio en los supuestos de conflictos de interpretación, tanto de normas convencionales o estatales, siempre que puedan quedar afectados por el conflicto intereses o derechos constitucionales merecedores tutela por delante de la propia autonomía colectiva o del mismo derecho a la tutela judicial.

aceptar que sean las partes del convenio las que elijan la forma de solventar tales conflictos y que esos procedimientos sean, asimismo, expresión de la propia autonomía colectiva, como es el caso de las comisiones paritarias<sup>16</sup>. El mantenimiento del equilibrio interno del convenio (que las partes de él mejor que nadie conocen), la conservación del control sobre su administración (que se expresa indudablemente en la solución de sus conflictos aplicativos) y la más precisa determinación del alcance de la voluntad expresada en él (siendo los negociadores los más adecuados para fijarla<sup>17</sup>), son razones que justifican la constitucionalidad (y legalidad) de un tal arbitraje obligatorio, aunque sea a costa de impedir el acceso a la tutela judicial sobre el fondo del asunto.

Incluso si ese arbitraje obligatorio viene encomendado por el convenio no a las comisiones paritarias sino a un tercero en sentido propio (ya sea público o privado), porque, como se ha señalado<sup>18</sup>, «las decisiones arbitrales aparecen así como una continuación de la negociación colectiva por otros medios y tendrán el mismo carácter vinculante y normativo que se atribuye al originario contenido del convenio»<sup>19</sup>.

Mayores problemas plantea el arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos jurídicos si se pretende, de un lado, no sólo respecto de los problemas de aplicación del convenio colectivo suscitados ente los sujetos negociadores, sino si tales problemas se refieren a la interpretación de cualquier otra norma estatal; y, de otro lado, respecto de conflictos de interpretación del convenio entre sujetos colectivos distintos de los negociadores (en un ámbito inferior, por ejemplo).

Por lo que hace a lo primero, esto es, conflictos colectivos de interpretación de la norma estatal, en principio no parece lógico que las partes del convenio co-

---

<sup>16</sup> Aunque para M.R. ALARCÓN CARACUEL. «Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y normas concordantes». *Revista de Política Social*, n.º 137, 1983, pág. 101, la decisión interpretativa de la comisión paritaria no es propiamente un arbitraje, ya que la comisión no es en sentido estricto un tercero ajeno al conflicto sino, por imperativo legal, una emanación de las mismas partes negociadoras. En igual sentido S. DEL REY GUANTER. «Arbitraje, Comisiones Paritarias y Proceso», en el volumen *IV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, 1986, págs. 226-227, si bien diferencia según que la decisión de la comisión paritaria se refiera a un conflicto interpretativo de ámbito similar al del convenio que se interpreta y entre las partes que lo negociaron, o que dicha decisión verse sobre conflictos, dentro del ámbito del convenio, pero entre partes colectivas distintas a los sujetos negociadores representados en la comisión. Desde luego, no hay duda de que se está ante un arbitraje en sentido propio cuando la decisión del conflicto está encomendada por el convenio (siendo, por tanto, también expresión de la autonomía colectiva, en su aspecto asignativo de la facultad de decidir) a un tercero (individual o colectivo) distinto de las partes y de la propia comisión paritaria.

<sup>17</sup> Como interpretación auténtica del convenio califica ALARCÓN CARACUEL, *cit.*, pág. 101, la realizada por las comisiones paritarias.

<sup>18</sup> RIVERO LAMAS, *cit.*, pág. 202.

<sup>19</sup> En el mismo sentido, DEL REY GUANTER, «Arbitraje...», *cit.*, pág. 227. *Cfr.* la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 6 de febrero de 1987 (Ar. 4539) en la que se declara la incompetencia de jurisdicción sobre la base de que, habiéndose pactado en el convenio el compromiso de acudir a un arbitraje privado en el caso de conflicto, dicho compromiso, adoptado en uso de la libertad negocial, no permite acogerse al derecho a la tutela judicial del art. 24 de la C.E. para plantear el conflicto directamente ante la jurisdicción social. En la misma línea, la Sentencia de 2 de junio de 1987 (Ar. 14691).

lectivo puedan establecer un procedimiento autónomo de solución, con exclusión de la vía judicial, referido a una norma en cuya creación y vigencia no tienen parte. Por consiguiente, habría que concluir que los procedimientos de solución de este tipo de conflictos (incluido el arbitraje obligatorio) quedan reservados a los conflictos en torno a la propia norma colectiva.

No obstante, hay que traer a colación aquí lo establecido en la L.P.L. respecto del proceso de conflictos colectivos, creado precisamente para solventar los conflictos colectivos de interpretación. Si el art. 150 de la L.P.L. restringiera el ámbito de dicho proceso especial sólo a los conflictos de interpretación y de aplicación de normas convencionales, la conclusión anterior sería indiscutible: sólo los jueces estarían facultados para solventar los conflictos interpretativos en torno a normas legales. De manera que los medios de solución convencionales serían inidóneos para ello, quedando siempre abierta la vía judicial. Pero no es así.

Porque, por una parte, nada impide que las partes puedan voluntariamente acordar una determinada interpretación a la norma legal, acuerdo que sólo sería controlable judicialmente desde la perspectiva de su legalidad no en razón de la oportunidad o adecuación de dicha interpretación consensuada. Luego también aquí podría acudir a medios de solución no decisorios (fueran obligatorios o no). Por otra, y confirmando lo anterior, el art. 153 de la L.P.L. permite (mejor, obliga a intentar) la solución del conflicto interpretativo (con independencia de si se trata de una norma legal o convencional) mediante la conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o los órganos de conciliación creados por la autonomía colectiva; acuerdo que cerrará la vía judicial (salvo, de nuevo, por lo que hace al control de legalidad, formal y de contenido, de dicho acuerdo). En consecuencia, si el acuerdo de los sujetos colectivos puede dar solución al conflicto interpretativo en torno a una norma legal (con lo que se elimina la objeción basada en la naturaleza de la norma a interpretar) decaen en gran parte las razones que podrían impedir un arbitraje obligatorio (convencionalmente establecido) en relación a ese mismo tipo de conflicto.

La segunda objeción se refiere al ámbito del conflicto y a los sujetos entre quienes se produce, en el sentido de que los medios de solución (sobre todo si obligatorios y decisorios) sólo pueden operar entre los sujetos negociadores del convenio que los establece. Sin embargo, ya vimos antes cómo el T.Co. ha considerado que los procedimientos de solución de conflictos establecidos en el convenio obligan a todos los sujetos (individuales y colectivos) comprendidos en su ámbito. Luego también el arbitraje obligatorio les vincula ya que el T.Co. no hace distinciones al respecto y el fundamento de su afirmación (el carácter normativo general del convenio) también debe servir para justificar la posibilidad de un arbitraje obligatorio<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Cuestión distinta es la de quien puede poner en marcha el procedimiento de solución del conflicto. O, dicho de otra forma, si se exigen determinadas reglas de legitimación para ello, al igual que en la LPL para iniciar el proceso especial de conflictos colectivos. Aceptando que se trate sólo de sujetos colectivos (por fuerza, ya que el conflicto que aquí se analiza tiene esa característica), la legitima-

Queda por analizar, por último, cuál es el papel del juez en relación a este último tipo de medio de solución. Dicho de otra forma, se trata de precisar qué facultades judiciales existen de control de la decisión arbitral.

Puesto que su funcionalidad es la de sustituir a la solución judicial, es claro que la intervención del juez (que podrá producirse satisfaciendo con ello, aunque de forma particular, el derecho constitucional a esa tutela) sólo podrá ser residual o limitada. No, desde luego, una revisión del fondo del asunto, en el sentido de que el conflicto interpretativo pueda plantearse de nuevo y en su plenitud ante el órgano judicial como si no se hubiera producido decisión arbitral alguna. En todo caso, la intervención judicial debe tener lugar a partir de la impugnación de la decisión del árbitro; lo que desplaza la cuestión al alcance de dicha impugnación.

Pues bien, a este respecto, el T.Co. (Sentencia 43/1988, de 16 de marzo) ha señalado que, tratándose de un arbitraje establecido de común acuerdo de las partes, ello significa la renuncia a la jurisdicción estatal. De tal manera que, de una parte, la impugnación del laudo sólo puede fundarse en causas tasadas tales como la nulidad del compromiso, la emisión del laudo fuera de plazo, la resolución de cuestiones no sometidas al arbitraje, y el no oír a las dos partes o el no permitir pruebas solicitadas por alguna de ellas lesionando el derecho de alegación y defensa; y, de otra, que la impugnación no transfiere a los jueces el juicio arbitral, ni la posibilidad de revisar lo decidido por los árbitros. Lo contrario sería ir contra la esencia misma del procedimiento arbitral del que el juez sólo puede corregir el exceso, los defectos formales o la ausencia de garantías mínimas, pero no discutir el mayor o menor fundamento de lo resuelto<sup>21</sup>.

ción dependerá del tipo de medio de solución, del ámbito del conflicto y de la instancia en que esa solución se adopte.

En efecto, si se trata de un procedimiento de solución no decisorio, es decir, en el que son las partes que promueven el conflicto las que conservan la capacidad de decidir consensualmente su solución, es claro que ésta sólo tendrá el alcance que la propia legitimación de las partes le dé; la cual será o no bastante en función del ámbito del conflicto. A este efecto, reglas como las establecidas en los arts. 151 y 153 de la L.P.L. podrían ser transplantables aquí.

Otra cosa es si el procedimiento de solución es decisorio, es decir, consiste en un arbitraje obligatorio impuesto por el convenio colectivo. En este caso, puesto que la decisión viene encomendada a un tercero (el fijado, además, en el convenio o mediante el procedimiento en él establecido), las reglas de legitimación podría ser más flexibles. En el sentido, fundamentalmente, de que los sujetos legitimados queden configurados de la forma amplia con que lo están en el art. 151 de la L.P.L. El principio de correspondencia entre el ámbito de actuación del sindicato o sujeto colectivo y el del conflicto actúa así como un mínimo factor depurador de la iniciativa interpretativa que evita el que se plantee por sujetos sin presencia en el ámbito del conflicto, o con un espacio institucional de actuación inferior a él.

<sup>21</sup> Esta limitada impugnación del laudo arbitral se encuentra recogida en la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje (arts. 45 y ss), que, si bien no es aplicable a los arbitrajes laborales (art. 2.2), sin embargo sus principios sí pueden ser utilizados de forma analógica en este ámbito. Recogiendo una orientación de este signo, la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 2 de junio de 1987 (Ar. 14691), ya afirmó que la impugnación del laudo arbitral, en el caso de un conflicto colectivo de interpretación, sólo podían producirse en la hipótesis y con el fundamento de una decisión "ultra vires" o en la que se hubiera producido una «infracción de normas esenciales del procedimiento». En el mismo sentido se pronuncia, DURAN LOPEZ, *cit.*, págs. 34-35.

Siendo correcta, en general, la postura limitativa que se acaba de exponer, es lo cierto que el laudo arbitral, en la medida en que normalmente adquiere la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo (siempre que se den, lógicamente, los requisitos de legitimación) debe ser susceptible, como éste, de impugnación en un proceso de control abstracto de su legalidad. Proceso en el que el juez no deberá realizar otra operación, aparte las ya señaladas, que la de comprobar que la decisión del árbitro no conculca la legalidad vigente; pero no valorar la oportunidad o la adecuación de la solución arbitrada. En caso contrario, lo decidido por el árbitro recibiría un tratamiento más respetuoso incluso que lo directamente negociado por las partes, siendo como es el propio proceso arbitral y su decisión final una creación de esa misma autonomía colectiva. Se trataría así de un proceso plenario pero de objeto limitado<sup>22</sup>.

## **2. Los medios de solución no jurisdiccional de los conflictos jurídicos individuales**

Se sugería al principio de este trabajo que existen determinados tipos de conflictos laborales para los que la solución judicial puede considerarse la más idónea; este parece ser el caso de los conflictos jurídicos individuales<sup>23</sup>. No obstante, la utilización en estos conflictos de fórmulas no jurisdiccionales de solución no debe descartarse de manera tajante.

Como en los casos anteriores, la superación del test de la voluntariedad puede servir como criterio suficiente para legitimar la existencia de tales medios de solución. Dicho de otra forma, nada impide que el trabajador individual pueda disponer de su derecho a la tutela judicial utilizando libremente procedimientos de solución no jurisdiccionales previstos ya sea en la ley, ya sea en los convenios colectivos. Mucho más si tales procedimientos no son decisorios, de tal manera que sea el propio trabajador el que conserve la capacidad de determinar, en última instancia, si acepta o no la solución propuesta.

Incluso si los procedimientos de solución son de uso obligatorio previo al recurso al juez, la voluntariedad se mantendría si carecen de naturaleza decisoria.

---

<sup>22</sup> J. CRUZ VILLALÓN. «Constitución y proceso de trabajo», en el volumen *VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1991, págs. 45-46. En el sentido de lo expresado en el texto, RIVERO LAMAS, *cit.*, págs. 202-203, el cual afirma que: «La solución extrajudicial del conflicto colectivo no priva a las partes del derecho a impugnar el laudo arbitral por el procedimiento de conflictos colectivos o de impugnación de convenios, por lo que permanece abierta la vía de acceso a la Jurisdicción Laboral para que ésta revise si el órgano arbitral se ajustó en el laudo a los términos en que se delimitó la discrepancia por las partes, o también si se han lesionado los términos del propio convenio, los derechos irrenunciables o aquél es contrario al orden público laboral». Es decir, un control de estricta legalidad del laudo pero no de la oportunidad o mayor o menor adecuación del mismo.

<sup>23</sup> Así lo ha afirmado, DURÁN LÓPEZ, *cit.*, pág. 35: «en relación con los conflictos individuales, que son siempre conflictos jurídicos (...) resulta lógica la prevalencia de las soluciones jurisprudenciales, en la línea clásica de garantía de la tutela judicial de los derechos individuales».

Así lo establece el art. 63 de la L.P.L., al exigir, como trámite previo a la iniciación del proceso laboral, «el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores».

Mayores objeciones, en cambio, plantea la opción de implantar formas obligatorias y decisorias para la solución de los conflictos jurídicos individuales que excluyan la vía judicial. No sólo porque, como venimos viendo, el derecho a la tutela judicial queda aquí fuertemente comprometido, sino también porque, tratándose de conflictos individuales, resulta mucho más forzado alegar a su favor la potenciación o el respeto a la autonomía colectiva.

Para afrontar estos problemas conviene realizar, previamente una delimitación de los supuestos más problemáticos, combinando factores como el alcance del conflicto, la naturaleza del medio de solución, las instancia decisoria última y la fuente de implantación de esos procedimientos. De esta forma, la primera diferenciación importante que ha de hacerse es entre conflictos jurídicos individuales producidos en torno a normas colectivas o en relación a normas legales.

Respecto de estos últimos, resulta difícil aceptar la posibilidad legal de un medio de solución obligatorio y decisorio al margen del aparato judicial, ni siquiera si establecido por el convenio colectivo. Contra ello militan razones como la naturaleza de la norma (legal), que la aleja por su origen de la autonomía colectiva, no estando justificado que los negociadores de un convenio colectivo pretendan implantar un sistema de solución no judicial para conflictos interpretativos de normas de origen externo a su poder de autorregulación; o el propio derecho (constitucional) a la tutela judicial que no es lógico que sea objeto de disposición plena (al hacerlo inviable) por la autonomía colectiva. Razón ésta última más que suficiente para excluir esa imposición por la propia norma legal.

Así pues, cuando se trate de conflictos jurídicos individuales derivados de la interpretación o aplicación de una norma legal, sólo serán posibles procedimientos de solución no decisorios o, si decisorios, de utilización voluntaria<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Pese a que, incluso en estos casos, se manifiesten dudas acerca de las posibilidades mencionadas. Cfr. RIVERO LAMAS, cit., pág. 201, entendiendo que la aceptación voluntaria de un arbitraje puede significar un supuesto de renuncia a un derecho necesario, conculcando con ello el art. 3.5 del E.T. Desde otra perspectiva, A. MARTÍN VALVERDE. «Sobre agotamiento de vías previas y otras cuestiones». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 40, 1990, pág. 292, donde considera, comentando la Sentencia del TCo 162/1989, de 16 de octubre, y de forma contraria al pronunciamiento del TCo, que el establecimiento de un trámite preceptivo previo en el caso de conflictos individuales puede ser constitutivo de lesión del derecho a la tutela judicial efectiva.

Puede abordarse aquí, aunque se plantea en más ocasiones, el problema de la renuncia prohibida de derechos (tanto de los derechos laborales como del derecho mismo a la tutela judicial) que podría producirse en el caso de que el trabajador aceptara la sumisión del conflicto a un arbitraje (que sería aquí voluntario). Cabe decir, respecto del derecho a la tutela judicial, que no se trata de una renuncia al derecho en sentido propio sino más bien una renuncia a su ejercicio concreto; y por lo que hace a la



Algo diferente puede afirmarse, en cambio, cuando se trata de conflictos jurídicos individuales de interpretación de una norma colectiva. No, desde luego, cuando se trata de medios de solución no decisorios, o si decisorios no obligatorios que, como en el caso anterior, también son posibles. La diferencia se centra en la posibilidad de establecer, en el propio convenio colectivo, un arbitraje obligatorio para este tipo de conflictos que excluya la intervención judicial (o, mejor, la limite a la impugnación del laudo en los términos ya vistos).

A este respecto, se ha afirmado<sup>25</sup> que «puede concluirse que el arbitraje obligatorio como forma de resolución de los conflictos individuales es posible dentro de la más estricta doctrina constitucional: su introducción —en cuanto efectivamente limita el ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial— viene justificada por la protección del interés de la autonomía colectiva a la administración del convenio colectivo y al control de lo pactado mediante el aseguramiento de la aplicación e interpretación de aquél, sin que sea posible deducir que tal limitación suponga vulneración del contenido esencial del derecho constitucional, que en todo caso se respeta».

Las razones alegadas para sostener esta afirmación son, en síntesis y junto al carácter normativo del propio convenio, las siguientes: a) se trata de un conflicto de interpretación de la norma colectiva, por lo que es adecuado que los sujetos negociadores, con la finalidad de conservar el control de la aplicación y la administración del convenio, establezcan fórmulas también colectivas, de solución de conflictos individuales producidos en su ámbito; b) según doctrina del T.Co., cabe, en algunos supuestos, la disposición colectiva de derechos individuales, cuando esa disposición persigue el respeto de la voluntad colectiva expresada en el convenio y el aseguramiento de la uniformidad en la aplicación de la norma colectiva; c) el derecho a la tutela judicial, de posible configuración legal, puede quedar aquí limitado a la impugnación del laudo en base a las causas tasadas que anteriormente se mencionaron<sup>26</sup>.

De las razones mencionadas, puede resaltarse la que tiene como finalidad la de preservar la integridad y uniformidad en la aplicación del convenio frente a acciones individuales de reclamación de la tutela judicial que, indudablemente y pese a la eficacia limitada de la sentencia, no dejan de tener una incidencia indirecta sobre las previsiones convencionales y su aplicación conforme a los designios de

---

renuncia de derechos laborales, de los que dispondría incorrectamente la decisión arbitral, ello es controlable mediante la impugnación de laudo por este motivo ante la instancia judicial. Se reitera, pues, aquí lo sostenido antes en relación a las causas de impugnación de laudo que, siendo limitadas, deben permitir el control por el juez de la legalidad del mismo.

<sup>25</sup> R. QUESADA SEGURA. «Las comisiones creadas en convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo». *Relaciones Laborales*, n.º 3, 1992, pág. 24.

<sup>26</sup> QUESADA SEGURA, *cit.*, págs. 21-25.

los sujetos negociadores, pudiendo provocar una ruptura del equilibrio interno del convenio colectivo<sup>27</sup>.

Aunque no es ésta una opinión pacífica<sup>28</sup>, puede aceptarse con varios condicionamientos. En primer lugar, ese arbitraje, como se ha dicho, ha de versar sólo sobre cuestiones relativas a la interpretación y aplicación de las normas del propio convenio. En segundo lugar, el arbitraje ha de ser respetar las exigencias de imparcialidad del árbitro, tanto en su naturaleza como en la forma de elección. En tercer lugar, el procedimiento arbitral ha de garantizar el derecho de defensa. En cuarto lugar, el laudo arbitral debe ser impugnabile ante el juez no sólo para controlar la corrección del procedimiento, la neutralidad del árbitro, el cumplimiento de los requisitos formales exigidos y la congruencia del dictamen con los términos del conflicto, sino también su legalidad la inexistencia de una disposición prohibida de derechos establecidos en normas de derecho necesario.

De los anteriores condicionamientos, el relativo a la imparcialidad del árbitro suscita algunas dudas acerca de si el arbitraje obligatorio que pudiera imponerse por el convenio puede ser desempeñado por las comisiones paritarias del mismo<sup>29</sup>. Ciertamente, como antes se sostuvo, la actuación de las comisiones paritarias puede ser entendida, en algunos casos y en sentido amplio, como una actuación arbitral. Sin embargo, en la hipótesis de conflictos de interpretación individuales de normas convencionales, las comisiones paritarias, en la medida en que, por imperativo legal son una proyección representativa de los sujetos negociadores del convenio, pueden no ser absolutamente imparciales respecto a ese conflicto ya que en él puede verse implicado su propio interés en una determinada orientación interpretativa que podría ser contraria a la pretendida por el trabajador individual<sup>30</sup>. Por ello, la imparcialidad quedaría más garantizada si el arbitraje se realizara por un tercero en sentido estricto, absolutamente ajeno al conflicto o, cuando menos, sin una relación tan directa con los sujetos negociadores del convenio.

---

<sup>27</sup> En este mismo sentido, aceptando también la posibilidad de un arbitraje obligatorio en estos casos, DURÁN LÓPEZ, *cit.*, pág. 35 y CRUZ VILLALÓN, *cit.*, pág. 47.

<sup>28</sup> Cfr, en contra, RIVERO LAMAS, *cit.*, pág. 201, para el cual, el principio de irrenunciabilidad contenido en el art. 3.5 del E.T. abarca el derecho a la tutela judicial, recogido además como derecho laboral básico por el art. 4.2,g) del mismo E.T. «ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo») lo que imposibilita cualquier forma de arbitraje obligatorio y vinculante en los conflictos individuales de trabajo; entendiendo esta prohibición como «una consecuencia necesaria del principio de irrenunciabilidad» que la propia Ley 36/988, de 5 de diciembre, de Arbitraje, corrobora al excluir del mismo, mediante el art. 2.1.b), aquellas materias que estén «inseparablemente unidas a otras sobre las que las partes no tengan poder de disposición».

<sup>29</sup> En esta línea, QUESADA SEGURA, *cit.*, págs. 26-30.

<sup>30</sup> Lo que no sucede en los conflictos colectivos ya que, en este caso, las partes cuyas posiciones son encontradas pueden estar representadas en la propia comisión paritaria.

## V. LAS ALTERNATIVAS ORGANICAS

Aunque el título de esta ponencia se refiere a los órganos de resolución no jurisdiccional de los conflictos laborales, se ha preferido orientarla hacia una reflexión, que se consideraba previa, acerca de cuáles eran las posibilidades, constitucionales y legales, de utilización de tales procedimientos. Desbrozado el camino, puede ya abordarse la vertiente puramente orgánica o institucional, aunque en términos muy generales y con la brevedad que impone la ya excesiva extensión del presente trabajo.

Es obvio que el peso principal de la articulación de los medios no jurisdiccionales de solución corresponde a la autonomía colectiva. La tutela y la legitimidad que le otorga el art. 37 de la C.E., la eficacia general y normativa del convenio, el hecho de que la mayor parte de los conflictos laborales se originen en torno a, o a consecuencia de, su aplicación, son argumentos más que suficientes para este protagonismo colectivo en la solución de los conflictos laborales.

Sin embargo, los medios de solución no jurisdiccional de los conflictos laborales establecidos por la autonomía colectiva deben ser perfeccionados, en contraste con las todavía escasas experiencias existentes, en dos aspectos. Sin que ello signifique, ni sea siquiera aconsejable, una pretensión de uniformidad ya que, como la experiencia muestra, la propia variedad de las fórmulas hace más operativos los medios de solución alternativos a la tutela judicial.

En primer lugar, en lo que hace al tipo de órgano que ha de desarrollar esa tarea, desplazando incluso a las comisiones paritarias que son las que tradicionalmente las tienen encomendadas.

En efecto, las comisiones paritarias tienen asignadas funciones muy variadas que van desde la concreción de lo pactado, en materias o ámbitos, por delegación de los sujetos negociadores hasta la conciliación o el arbitraje en conflictos individuales y colectivos. Esta acumulación de tareas de distinto signo hace que se confunda lo que, a veces, no es sino el desempeño de una labor de negociación permanente, de acomodación del convenio a las variables exigencias aplicativas y de integración de su contenido, con lo que son tareas estrictas de solución de los conflictos en las que a veces, como se ha dicho antes, es difícil conceptuar a las comisiones paritarias como un tercero ajeno al conflicto. Lo que, no infrecuentemente, es la causa del frecuente bloqueo que experimentan debido a que la discusión en ellas, más que un trámite de solución, no es otra cosa que la prolongación del conflicto en otra instancia. Provocando entonces el fracaso del sistema de solución y finalmente la indeseada intervención un tercero, ajeno al conflicto en el sentido más negativo de la expresión, como es el juez.

En consecuencia, sería conveniente que los convenios colectivos procedieran a diferenciar de manera más precisa unas y otras tareas, e incluso a distinguirlas mediante su adscripción a órganos diferentes. Ello daría origen al surgimiento en

las normas convencionales de órganos propios, dotados de una independencia más nítida, y específicamente creados para dar solución a los conflictos laborales.

En segundo lugar, un perfeccionamiento del aspecto estrictamente procedimental de los medios de solución, afrontando con mayor rigor cuestiones, entre otras, como la iniciativa del proceso, dotándolo de plazos ágiles y razonables y de las garantías necesarias tales como la audiencia de las partes y el ejercicio del derecho a la defensa, regulando las diversas modalidades de mediación, conciliación y arbitraje y estableciendo sistemas que potencien la imparcialidad del tercero interviniente en el conflicto.

Al margen de la iniciativa colectiva, cabe también el ofrecimiento de sistemas no jurisdiccionales de tipo institucional público, pese a que la experiencia hasta el momento es pobre y de resultados escasos. En todo caso, estos sistemas, siguiendo las recomendaciones establecidas en normas internacionales, deben ser múltiples y variados, deben fomentar la negociación como la vía más adecuada para solucionar el conflicto y ser, preferiblemente, de utilización voluntaria. Lo que no excluye formas obligatorias, e incluso decisorias como es el arbitraje forzoso, pero que, sobre todo éste último, debe quedar reservado para supuestos muy excepcionales ya que siempre arriesga el ser gravemente atentatorio de la autonomía tanto individual como colectiva.



**ESPACIO Y LIMITES DEL CONVENIO  
COLECTIVO DE TRABAJO**

**ANTONIO MARTIN VALVERDE**

**Magistrado de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo  
Catedrático de Derecho del Trabajo**



## SUMARIO

I. Introducción.—II. Características de la autonomía colectiva como fuente del derecho.—III. Ambito competencial del convenio colectivo.—IV. Concurrencia de legislación y de autonomía colectiva en las mismas áreas competenciales.—V. Límites materiales de la autonomía colectiva.—VI. Reglas de juego en favor de la autonomía colectiva.—VII. Límites funcionales de la autonomía colectiva.





## I. INTRODUCCION

El convenio colectivo de trabajo es una institución que presenta para el análisis jurídico diversas facetas, y que conviene estudiar por ello desde distintas perspectivas o puntos de vista. A los efectos de esta exposición podemos reducir estas perspectivas a tres. La primera contempla el convenio como una de las fuentes del ordenamiento laboral; la más singular y problemática, por cierto, de esta rama del derecho. La segunda analiza el convenio colectivo como actividad de las representaciones de trabajadores y empresarios; más que el convenio como resultado interesa aquí el proceso de negociación colectiva que a él conduce. La tercera perspectiva sobre el convenio colectivo es el del ejercicio de los poderes empresariales; el convenio resulta ser desde este punto de vista un posible límite a tales poderes en la adopción de determinadas decisiones, y al mismo tiempo un medio o instrumento de gestión de personal.

El tema que debemos desarrollar en estas V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva (organizadas como las anteriores por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en un foro anual que ya se ha convertido en clásico) corresponde principalmente a la primera de las perspectivas señaladas, aunque presenta también aspectos analizables desde el punto de vista del ejercicio de los poderes empresariales. Dicho de manera más concreta: desde la perspectiva de las fuentes se puede apreciar mejor que desde cualquier otro el espacio o ámbito de competencia del convenio; y es también la perspectiva de las fuentes la más adecuada, aunque ciertamente no la única, para valorar los límites de este singular instrumento de regulación.

Teniendo en cuenta lo que se acaba de decir, se comprenderá bien que procuraremos apoyar esta disertación en unas consideraciones de carácter general sobre la posición que ocupa el convenio colectivo en el sistema de fuentes del ordenamiento laboral establecido a partir de la Constitución de 1978; una posición sobre la que tenemos ya bastantes certidumbres, pero sobre la que, como vamos a ver enseguida, planean todavía algunas incógnitas, relativas precisamente en buena parte a las cuestiones implicadas en nuestro tema de estudio.

## II. LAS CARACTERÍSTICAS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO FUENTE DEL DERECHO

Como toda fuente en sentido traslativo u objetivo, el convenio colectivo remite a una fuente en sentido propio o subjetivo, que es la autonomía colectiva de los representantes de trabajadores y empresarios; a esta conexión lógica se refiere, en una buena muestra de didáctica legislativa, el art. 82.1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), al definir el convenio como «resultado ..(y) expresión del acuerdo libremente adoptado por los representantes de los trabajadores y de los empresarios ... en virtud de su autonomía colectiva».

En cuanto fuente del derecho en sentido propio la autonomía colectiva es, como dice el precepto legal reproducido, un poder que las representaciones de los trabajadores comparten con los empresarios y las asociaciones empresariales. La titularidad conjunta o compartida: he ahí la primera característica que interesa destacar en esta peculiar fuente del derecho.

La segunda característica viene sugerida por la propia denominación: nos encontramos ante una fuente derivada o secundaria, constituida por un poder autónomo y no soberano. En cuanto manifestación de autonomía el poder normativo de los representantes de trabajadores y empresarios depende o deriva de una norma de reconocimiento en el ordenamiento estatal.

En el derecho español esta norma tiene el máximo rango: el art. 37.1 de la Constitución en el pasaje que, remitiendo a una ley reguladora, garantiza la «fuerza vinculante de los convenios». La ley reguladora es hoy, como se sabe, el Estatuto de los Trabajadores; y los preceptos relativos a la garantía de «fuerza vinculante» son los de los artículos 3.1.b. (aptitud del convenio para la regulación de la relación laboral), 3.5 (principio de indisponibilidad en el contrato de trabajo de los derechos laborales reconocidos en convenio), 82.2 (aptitud del convenio para la regulación de condiciones de trabajo y productividad, y de obligaciones de paz social), y 82.3 (eficacia «erga omnes» del convenio colectivo «estatutario»).

Todo lo que se acaba de decir forma parte de las certidumbres de aceptación generalizada en la doctrina y en la jurisprudencia sobre el convenio colectivo. También se pueden afirmar con seguridad, aunque se les haya prestado hasta ahora menor atención desde la perspectiva de análisis de las fuentes del derecho, otras dos características de este peculiar poder normativo.

Una de ellas —la tercera en nuestra enumeración particular— es que la autonomía colectiva es en gran medida una fuente de flujo continuo, que suele elaborar normas de carácter temporal, muy dependientes de la coyuntura (económica y también social), y por ello renovables o revisables periódicamente. La doctrina suele referirse a este aspecto desde el punto de vista de la actividad negociadora. Ello es inobjetable, aunque no debe hacer olvidar el reflejo que la periodicidad del proceso de negociación tiene en nuestra perspectiva de consideración.

La cuarta característica de la autonomía colectiva que queremos resaltar es que se trata de un poder normativo disperso, que no se concentra en un solo nivel de representación profesional, sino que se distribuye entre varias posibles «unidades de negociación». La concreción de estas unidades o ámbitos de negociación y de sus posibles conexiones (lo que se llama «estructura de la negociación colectiva») se puede alcanzar por distintas vías: selección «natural», indicación administrativa o colectiva de «unidades apropiadas», fomento de unos u otros niveles de negociación según materias, etc.

Ahora bien, como ya hemos apuntado, no todo son certidumbres en la teoría del convenio colectivo como fuente del derecho. De manera un tanto sorprendente, la doctrina y la jurisprudencia, muy aplicadas en el estudio de determinados aspectos de la misma (capacidad convencional, tipos de convenios, actividad negociadora y tramitación, eficacia de la norma paccionada) se han mostrado bastante más remisas en otros temas importantes, en los que no se ha pasado todavía del estadio de las declaraciones generales.

Entre estos temas menos visitados figuran sin duda el del objeto del convenio, o el de las restricciones o reglas de juego de la autonomía colectiva en el sistema de fuentes del ordenamiento laboral. Llama la atención sobre todo la relativa escasez de tratamiento del primero de ellos, si se tiene en cuenta que la delimitación del espacio o ámbito competencial suele ser el tema central en los estudios sobre otros poderes autónomos, como es el caso, por poner un ejemplo próximo, de las autonomías territoriales en España.

Seguramente no faltan buenas razones que expliquen esta curiosa paradoja de los estudios sobre el convenio colectivo; y quizá nos podamos fijar en ellas en un momento posterior de nuestra exposición. En cualquier caso, las consideraciones que se acaban de hacer deben servirnos a modo de plano o guía para el desarrollo de nuestra ponencia. Es por este terreno poco transitado del objeto de la negociación colectiva, y de los límites de distinto tipo que el ordenamiento estatal le impone, por donde va a discurrir el presente estudio, abordado a partir de la teoría de las fuentes del derecho.

### III. AMBITO COMPETENCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

Como sucede casi siempre en las instituciones jurídicas el análisis doctrinal puede hacerse o bien a partir de la norma, o bien a partir de los conceptos instrumentales elaborados para sistematizar el material normativo y facilitar su interpretación. Si se utiliza el primer camino para identificar el ámbito competencial del convenio colectivo, nos encontramos en nuestro ordenamiento con varios preceptos a tener en cuenta; entre otros los ya citados artículos 3.1. b. y 82.2 E.T. Pero de todos ellos el que aborda seguramente la cuestión de manera más directa es el art. 85.1 E.T., según el cual «los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten

a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales».

La anterior fórmula legal es bien elocuente del criterio extensivo, y por decirlo así «generoso», que ha guiado al legislador español en la definición de las materias que pueden ser objeto del convenio. En honor a la verdad hay que decir también que la enumeración del art. 85.1 E.T., aunque no siempre utilice los términos más adecuados, acierta en la identificación de las áreas principales en las que puede intervenir la autonomía colectiva. De todas maneras para indicar con mayor precisión cuáles son estas áreas es conveniente utilizar determinados conceptos doctrinales que permitan delimitar sus contornos con mayor precisión.

Partiendo de este segundo enfoque podemos señalar en el ámbito de competencia del convenio colectivo de trabajo cuatro áreas distintas: 1) Las condiciones de trabajo o de empleo, en la acepción amplia de estas expresiones; 2) Las relaciones colectivas de trabajo en sus distintas manifestaciones; 3) La organización del trabajo o ejercicio de los poderes empresariales en la gestión de personal; y 4) La protección social complementaria, que se suma al régimen legal o básico de Seguridad Social, o que se añade a los servicios sociales organizados por otras iniciativas públicas o privadas.

Aun a riesgo de incurrir en una enumeración que pudiera resultar un tanto tediosa, parece conveniente entrar en cada uno de estos apartados para hacerse una idea más cabal del amplio espacio de que dispone en nuestro ordenamiento la autonomía colectiva.

Dentro de las condiciones de trabajo o empleo «sensu lato», que forman el área primera del convenio colectivo, están comprendidos de entrada los términos del intercambio de trabajo por salario: tiempo o cantidad de trabajo, intensidad del mismo, retribución en sus distintas formas. Un segundo capítulo de las condiciones de empleo regulables por convenio está integrado por las diferentes fases o vicisitudes de la vida de la relación de trabajo: ingreso o admisión, movilidad, carrera profesional, suspensión y extinción del vínculo laboral. A las anteriores deben añadirse todavía otras condiciones relativas a la vida de trabajo, como las de prevención de riesgos, seguridad e higiene, bienestar y acondicionamiento de puestos y lugares de trabajo, etc.

El área de las relaciones colectivas de trabajo que puede ser objeto de regulación paccionada está integrada por algunos aspectos normativos clásicos del «sistema de relaciones laborales»: derechos de acción colectiva suplementarios de los establecidos en la ley, estructura y proceso de la propia negociación colectiva, «administración del convenio», medios de prevención o solución de los conflictos colectivos.

La regulación en convenio colectivo de la protección social complementaria a cargo de las empresas incluye también una gama muy variada de materias: complementos de subsidios de incapacidad laboral transitoria o de asignaciones fami-

liares, prestaciones complementarias en caso de invalidez o jubilación, incentivos a la jubilación anticipada, servicios sociales empresariales, planes de pensiones, etc.

En fin, el área de la organización del trabajo como objeto de regulación por los convenios colectivos puede abarcar determinadas decisiones empresariales con influencia en las condiciones de vida o trabajo del personal. Entre ellas están las decisiones sobre volumen de empleo, o sobre selección de personal; y también la elección de sistemas de trabajo, y la determinación de las reglas y de las medidas disciplinarias en la empresa.

#### IV. CONCURRENCIA DE LEGISLACION Y DE AUTONOMIA COLECTIVA EN LAS MISMAS AREAS COMPETENCIALES

La intervención de la autonomía colectiva no es la misma en las distintas áreas y materias que se acaban de señalar. El área donde ha actuado y actúa principalmente y con mayor amplitud es, sin duda, la de las condiciones de trabajo y empleo. No es, de todas maneras, un área reservada. En el ordenamiento laboral español el legislador tiene mucho que decir, y ya lo ha dicho, en la fijación de tales condiciones en virtud del encargo constitucional del art. 35.2 de regular un «estatuto de los trabajadores». Uno de los ingredientes de tal «estatuto» es sin duda el régimen de determinadas «condiciones de trabajo mínimas». El espacio o ámbito competencial de la autonomía colectiva se convierte así, en este área o sector, en la mejora o suplemento de las condiciones mínimas determinadas por ley, y también en la fijación de otras condiciones en las que no exista regulación legal.

La legislación laboral española insiste en numerosos preceptos en atribuir a la autonomía colectiva competencias amplias e importantes de autorregulación de las relaciones colectivas de trabajo. Así resulta del precepto genérico del art. 85.1 E.T. arriba reproducido; o del art. 83.2 E.T. que permite a determinados acuerdos o convenios la regulación de la estructura de la negociación y de las reglas de concurrencia de convenios; o del art. 8.1 del Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo sobre los procedimientos de solución de conflictos colectivos. Sobre estas bases normativas las relaciones colectivas de trabajo podrían haberse erigido en el segundo núcleo principal de competencias de esta fuente del ordenamiento laboral.

Pero no ha sido así, al menos hasta ahora, en la negociación colectiva española. En primer lugar, seguramente, porque la intervención legislativa en las relaciones colectivas de trabajo ha alcanzado una gran intensidad, dejando poco espacio para la autonomía de los representantes de trabajadores y empresarios. Baste recordar los aspectos normativos tratados y el estilo de la regulación en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, o en la Ley orgánica de libertad sindical o en el propio Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo. Estando la organización y la acción de las representaciones profesionales estrictamente encuadradas en el marco legal, y siendo muy alto el nivel de garantías en la legislación, obviamente queda menos que hacer al convenio colectivo en este área competencial.

De todas maneras, no conviene silenciar una segunda razón del papel menos relevante de lo esperado que entre nosotros desempeña la autorregulación de las relaciones colectivas de trabajo. Tal es, si se me permite el reproche, la falta de imaginación o de iniciativa de los representantes de trabajadores y empresarios en la articulación de un sistema de relaciones laborales más racional. En un panorama de conjunto de la experiencia negociadora de estos años en el área que estamos considerando, la autonomía colectiva, quizá en lugar de empeñarse (con cierto éxito al parecer en el sector público) en la elevación de las garantías y facilidades de los representantes, hubiera debido aplicarse más bien en la ordenación del propio sistema de negociación, y en la predisposición de medios de solución de los conflictos colectivos.

El área de la protección social complementaria no parece ofrecer en principio unas condiciones muy favorables para la intervención de la autonomía de los representantes de trabajadores y empresarios. Como señalamos antes, el convenio es una norma muy dependiente de la coyuntura inmediata, y buena parte de la acción protectora de la Seguridad Social está dedicada a la cobertura de prestaciones a largo plazo y de larga duración. De ahí, dicho sea de paso, los frecuentes desajustes, reajustes y previsiones de protección frustradas que se producen en las regulaciones colectivas de estas prestaciones a largo plazo.

Por otra parte, en materia social el principio de subsidiariedad parece jugar a la inversa que en materia económica; de acuerdo con este principio el sistema de empresas sólo debería intervenir para completar o llenar las lagunas de la protección social pública. A este planteamiento parece responder el art. 41 de la Constitución; y en él se inspira desde luego la norma legal vigente de intangibilidad del régimen «mínimo y obligatorio» de Seguridad Social, que «sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias... no podrá ser objeto de contratación colectiva» (artículos 21.1 y 21.3 de la Ley General de la Seguridad Social).

Ahora bien, a pesar de los inconvenientes y obstáculos señalados, el papel en España del convenio colectivo en este área de la protección social complementaria es muy considerable; mucho más destacado, desde luego, de lo que cabía esperar a la vista de las consideraciones anteriores. Queda fuera de nuestro propósito, y nos llevaría además demasiado lejos, analizar el por qué; a los efectos de esta disertación sobre el espacio del convenio colectivo nos bastará con dejar consignado el dato.

En cuanto a la organización del trabajo y al ejercicio de los poderes empresariales, la incidencia de la autonomía colectiva se produce sobre todo, como es lógico, en los convenios y acuerdos colectivos de empresa. La autonomía colectiva de las representaciones profesionales supraempresariales puede tropezar aquí con facilidad, como veremos luego, con el derecho constitucional a la libertad de empresa.

En las unidades de negociación empresariales, en cambio, la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades del empresario en este círculo de decisio-

nes, parece quedar dentro del área de actuación de la autonomía colectiva; al menos en la medida, bastante amplia desde luego, en que las decisiones organizativas tengan repercusión en las condiciones de trabajo, y en las relaciones colectivas entre el empresario y los trabajadores. Volveremos enseguida sobre ello.

## V. LIMITES MATERIALES DE LA AUTONOMIA COLECTIVA

La indicación *grosso modo* del ámbito de competencias del convenio colectivo de trabajo nos ha permitido confirmar lo que ya habíamos adelantado en el comentario del art. 85.1 E.T.: el espacio de la autonomía colectiva es muy amplio en el ordenamiento laboral vigente. Ciertamente, nos encontramos hoy muy lejos de la concepción originaria del convenio como «contrato de tarifas salariales» (*Tarifvertrag*); e incluso de su consideración como (en la terminología española del primer tercio de siglo) «acuerdo de bases de trabajo».

Pero conviene que la amplia y extensa enumeración de los asuntos que pueden ser objeto de regulación paccionada vaya acompañada de una indicación de las materias que se encuentran «fuera» de su ámbito competencial. A ello vamos a dedicar este apartado, en el que, al igual que en la relación de las materias que están «dentro», utilizaremos dos vías de aproximación: las referencias normativas al tema, y los conceptos operativos elaborados para la descripción de los distintos sectores que forman el círculo de las actividades de las empresas; conceptos extraídos en este caso del análisis de las organizaciones de producción.

Obviamente, el espacio natural de la autonomía colectiva son las actividades o decisiones en materia de personal. El derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 37.1 de la Constitución tiene por objeto no cualquier actividad de las empresas, sino la relacionada más o menos directamente con el ámbito «laboral». No sería admisible, por tanto, reclamar el ejercicio de este derecho en materias que no guarden ninguna conexión con este ámbito.

Ahora bien, como apunta el tantas veces citado art. 85.1 E.T., no son sólo las materias comprendidas en la esfera de las relaciones de trabajo las que pueden ser negociadas colectivamente, sino también otras «materias de índole económica». El criterio para discernir cuáles son éstas que ofrece el propio precepto (aunque, ciertamente, en redacción no afortunada) es el que pudiéramos llamar criterio de la afectación o conexión con el ámbito «laboral» estricto.

Así pues, la línea de frontera de la competencia de la autonomía colectiva en las decisiones o actividades económicas es que «afecten» o no bien a las condiciones de trabajo, bien a las relaciones colectivas de trabajo; o dicho de otra manera: la competencia de la autonomía colectiva se establece de manera directa respecto a estas dos áreas que se acaban de mencionar, y por conexión con las mismas en las restantes esferas de actividad de las unidades de producción.



El criterio de la afectación que acabamos de describir supone que la autonomía colectiva no está acantonada en lo que los teóricos de la organización llaman sector de personal. Es obvio que las actividades empresariales en este sector suelen estar muy condicionadas por las del sector colindante de la producción; la afirmación de que el mercado de trabajo depende en gran parte del mercado de productos se ha de reflejar también, como es lógico, en la determinación de las materias del convenio colectivo. Siendo ello así, los planes y los sistemas de producción de las empresas con influencia en el volumen de empleo y en las condiciones de trabajo han de ser incluidos en el campo de actuación de la autonomía colectiva; buena prueba de ello son los llamados «acuerdos de reorganización productiva».

Ahora bien, la autonomía colectiva de las representaciones profesionales no se extiende, o sólo lo hace excepcionalmente, fuera de estos dos sectores de las actividades de las empresas. Las decisiones de financiación, o del sector comercial, o los proyectos de expansión y desarrollo, o la política de dirección quedan en principio fuera del ámbito competencial del convenio colectivo. Sólo en aquellas situaciones en que las decisiones adoptadas en estos sectores de actividad afecten directamente al empleo existente cabe decir que la autonomía colectiva alcanza excepcionalmente a las mismas. Tal es el caso, por citar algunos ejemplos señalados, de los planes de reconversión, o de los planes de viabilidad, o de las medidas de regulación del empleo.

Lo anterior no quiere decir que los trabajadores deban quedar totalmente al margen de estos aspectos de la vida de la empresa. Pero a ellos debe llegarse no por la vía de la negociación colectiva, sino por la vía de la participación en la gestión de la empresa, sea ésta canalizada por medio de integración en los órganos de la sociedad titular (cogestión), o por medio de órganos representativos específicos de la empresa (comités, delegados, consejos, etc.). El ámbito de la participación en las decisiones de la empresa no es coincidente, por tanto, con el ámbito competencial de la autonomía colectiva. Aquélla puede alcanzar donde ésta no alcanza.

## VI. REGLAS DE JUEGO EN FAVOR DE LA AUTONOMIA COLECTIVA

La delimitación del espacio de la autonomía colectiva, mediante la doble labor de especificación de las materias que entran dentro de su campo de actuación y de las que se sitúan a extramuros del mismo, es necesaria pero no suficiente para el desarrollo del tema de nuestra ponencia. Ciertamente, a estas alturas de la exposición no podemos todavía ofrecer, siquiera sea en esbozo, el cuadro de sus conclusiones.

La razón es bien sencilla: como ya se ha apuntado más arriba, la autonomía colectiva no cuenta con una reserva competencial en las materias en las que pueda intervenir, sino que incide en ellas en concurrencia con otros poderes normativos, o con otros sujetos dotados de autonomía. La delimitación del espacio no es por

ello bastante para hacerse cargo de los límites de esta fuente del derecho; (y ahí seguramente se encuentra, dicho sea de paso, la razón principal de que la doctrina no haya dedicado al objeto del convenio colectivo el mismo esfuerzo que a otros aspectos de la institución). Hace falta, además, determinar la interacción o articulación de la norma paccionada con las restantes fuentes y ámbitos de autonomía que aparecen en el ordenamiento laboral.

En efecto, los representantes de los trabajadores y empresarios no son, desde luego, los actores únicos en la determinación de las condiciones de trabajo, o en la regulación de las relaciones colectivas de trabajo. Junto a ellos desempeñan su papel otros actores con los que los sujetos de la autonomía colectiva se relacionan mediante determinadas reglas de juego. Vamos a intentar identificar a los primeros, y enunciar las segundas, siquiera sea de manera somera.

Los sujetos que concurren con la autonomía colectiva en el espacio de intervención de ésta son cuatro. El primero es el legislador, a quien el art. 35.2 de la Constitución ha atribuido, como vimos, la regulación de condiciones mínimas, y a quien el propio constituyente ha asignado importantes competencias de regulación en materia de relaciones colectivas de trabajo, utilizadas por cierto muy a fondo.

Un segundo sujeto que actúa en el mismo espacio que la autonomía colectiva es el Gobierno, al que el legislador ha encargado la concreción de determinadas condiciones mínimas, como el salario mínimo interprofesional, las medidas de seguridad e higiene, las jornadas de trabajo especiales, etc. Aunque en menor medida, también ostenta el Gobierno competencias importantes de regulación de relaciones colectivas de trabajo, como la reglamentación de las llamadas «elecciones sindicales» o la garantía de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga.

En fin, en la reseña de los sujetos que intervienen también en la determinación de las condiciones de trabajo y en la regulación de las relaciones colectivas de trabajo no se puede olvidar al empresario y al trabajador individual, que carecen de poder normativo, pero que son también titulares de facultades de autodeterminación que es preciso compaginar con la autonomía colectiva. Tales son las facultades organizativas del empresario derivadas de la libertad de empresa, y la autonomía individual del trabajador en la gestión y valoración de sus propios intereses; unas y otras tienen como punto de encuentro el contrato de trabajo.

Una vez identificados los sujetos que concurren con los representantes de trabajadores y empresarios en el espacio de la autonomía colectiva, estamos en condiciones de especificar cuáles son las reglas de interacción entre los mismos en el ordenamiento laboral español que permiten que la autonomía colectiva pueda desempeñar su papel. Tales reglas se pueden reducir a tres: 1) La regla del espacio vital del convenio colectivo; 2) La regla de la vinculación del contrato de trabajo por el convenio colectivo en condiciones mínimas; y 3) La regla del estímulo o fomento de la negociación colectiva.

La regla del espacio vital del convenio colectivo hace referencia a las relaciones de la autonomía colectiva con la potestad reglamentaria, que pudiera ahogarla por saturación de su espacio normativo. Está contenida en el art. 3.2 E.T.: «Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar».

La regla de la vinculación en condiciones mínimas del contrato de trabajo por el convenio colectivo refuerza mediante exigibilidad jurídica la función reguladora de condiciones de trabajo de la autonomía colectiva. El *modus operandi* de esta vinculación es el propio de los poderes normativos: el convenio colectivo contiene una regulación externa al contrato de trabajo que no produce efecto de inserción o incorporación al contenido del contrato (S.T.S. 5-11-82, S.T.Co. 53/1985). Esta regla de vinculación está expresada (con formulación no muy clara, todo hay que decirlo) en el art. 3.5 E.T.: «Los trabajadores...tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo».

La regla de estímulo o fomento a la negociación colectiva de trabajo no se concreta, como las anteriores, en un único precepto. Su huella ha de rastrearse en distintos pasajes del ordenamiento de las relaciones laborales que contienen mecanismos institucionales que dan ventaja en el juego concurrente con otros sujetos a los representantes de trabajadores y empresarios.

Uno de estos pasajes se encuentra en el art. 89.1 E.T., que obliga a «ambas partes» de la negociación colectiva «a negociar bajo el principio de buena fe». Otra norma (o más bien, conjunto normativo) que favorece, y de forma decisiva, a la autonomía colectiva frente a los otros sujetos que intervienen en la determinación de condiciones de trabajo y en la regulación de las relaciones colectivas de trabajo es el reconocimiento del derecho de huelga en su vertiente de impulso al proceso negociador.

## VII. LIMITES FUNCIONALES DE LA AUTONOMIA COLECTIVA

Las reglas de juego que acabamos de ver favorecen la intervención de la autonomía colectiva en el espacio a ella reconocido. Pero esta moneda tiene también su reverso. Para que los demás actores y sujetos puedan desplegar sus competencias y facultades en este espacio el ordenamiento impone también determinadas limitaciones funcionales al poder normativo de los representantes de trabajadores y empresarios. La indicación de estos límites funcionales nos va a permitir completar el cuadro de cuestiones a tratar en esta ponencia, y con ella podemos dar por concluida la presente exposición.

El primer límite funcional de la autonomía colectiva es, en los términos del art. 85.1 E.T., «el respeto a las leyes». Esta cláusula general establece, como ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, una relación de jerarquía o preeminencia

de la ley sobre el convenio colectivo (S.T.S. 22-3-88 y S.T.Co. 210/1990, entre otras), que se extiende obviamente a la norma constitucional o ley suprema, y que se extiende también a los reglamentos habilitados por ley para regular una determinada materia.

Un segundo límite funcional de la autonomía colectiva es el respeto a la autonomía individual, manifestada normalmente en el contrato de trabajo. El alcance de este límite, polémico en la doctrina y en el debate sindical, no resulta fácil de establecer mediante criterios generales. En cualquier caso, en virtud de él la regla de vinculación del contrato de trabajo por la autonomía colectiva no puede llegar a anular la facultad de determinación del objeto por parte de los contratantes (Pérez de los Cobos), ni puede impedir la fijación de condiciones de trabajo diferentes de las convencionales si éstas son respetuosas de los mínimos de convenio (Durán y Sáez Lara). Más allá del contrato de trabajo, la autonomía y la dignidad del individuo, manifestadas en los derechos constitucionales, han de estar también garantizadas frente a posibles lesiones provenientes del convenio colectivo (García Murcia).

Un tercer límite funcional de la autonomía colectiva es el poder de dirección del empresario, el cual, aunque sea expresión de la libertad de empresa en las relaciones de trabajo, no reduce su presencia a la empresa privada, sino que juega también en términos similares en la empresa pública.

Autonomía colectiva y poder de dirección del empresario se limitan recíprocamente. Como hemos visto, aquélla impide el ejercicio unilateral de éste en las materias que afectan a la determinación de condiciones de trabajo y al despliegue de las relaciones colectivas. Pero el poder de dirección limita también la autonomía colectiva en la medida en que la norma paccionada no puede suprimir el contenido esencial que hace reconocible al poder de dirección como tal poder de organización del trabajo en la empresa. En concreto, la autonomía colectiva ha de respetar los límites de lo que se conoce con el nombre de «orden público económico», que impone entre otras cosas la libertad de elección de los contratantes en el mercado de trabajo, y en última instancia la decisión empresarial sobre el volumen de empleo.



**LA LEGITIMACIÓN EMPRESARIAL  
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.  
ASOCIACIONES EMPRESARIALES LEGITIMADAS  
PARA NEGOCIAR. LA LEGITIMACIÓN  
EN GRUPOS DE EMPRESAS**

**JUAN RIVERO LAMAS**  
Catedrático de Derecho del Trabajo  
de la Universidad de Zaragoza



## SUMARIO

I. Sobre el sujeto empresarial en las relaciones colectivas: empresarios y organizaciones empresariales.—II. Las organizaciones empresariales en el marco constitucional y legal:—2.1. Marco legal y cobertura constitucional de las asociaciones empresariales.—2.2. Posición singular entre las instituciones del Estado social y democrático de Derecho.—2.2. La atribución de la mayor representatividad a las asociaciones empresariales y el criterio de la «notoriedad».—III. El sistema español de negociación colectiva y la configuración legal de la representatividad empresarial:—3.1. Garantía institucional del derecho a la negociación colectiva y presupuestos legales de representatividad de las partes.—3.2. La capacidad negocial del empresario en los convenios de empresa y de ámbito inferior.—3.3. La negociación supraempresarial y la atribución de legitimación a las asociaciones empresariales.—3.4. Exclusión de asociaciones empresariales legitimadas para negociar y recurso de amparo constitucional.—3.5. Legitimación deliberadora y desequilibrio de las exigencias de representatividad.—3.6. La legitimación decisoria, y, de nuevo, sobre la conveniencia de garantizar legalmente la representación empresarial en razón del volumen de plantilla de las empresas representadas.—IV. La representación empresarial en los grupos de empresas:—4.1. Las unidades de negociación y los convenios de grupos de empresas: consideraciones previas.—4.2. Posibilidad y régimen de los convenios pluriempresariales no sectoriales: fundamento jurídico, límites (constitucionales y legales) y configuración de las representaciones con capacidad para negociarlos.—4.3. Tipos de unidades de negociación de coaliciones de empresarios: las unidades de pluralidad de empresas y de grupos de empresas.—4.4. La segregación de unidades sectoriales para empresas definidas por especiales características.—V. Casuística y jurisprudencia sobre formas irregulares de legitimación negociadora de los empresarios:—5.1. Los convenios colectivos unitarios para el personal laboral de las Comunidades Autónomas y Administraciones Locales.—5.2. Los convenios colectivos sectoriales y la legitimación exclusiva de las asociaciones empresariales *ex* Ley 19/1977.—5.3. Carencia de legitimación negocial de las coaliciones de empresarios para los convenios sectoriales de empresas definidas por especiales características.—5.4. La falta de capacidad negociadora de las asociaciones de trabajadores autónomos.—5.5. También, de los Colegios Profesionales.—5.6. Un supuesto singular, y discutible, de legitimación negocial: las Federaciones Deportivas.—VI. Reflexiones finales.





## I. SOBRE EL SUJETO EMPRESARIAL EN LAS RELACIONES COLECTIVAS: EMPRESARIOS Y ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

La consideración de parte en las relaciones colectivas de trabajo del empresario y de las organizaciones empresariales no ha generado una literatura jurídica abundante en España, en contraste con lo que ha sucedido con las representaciones de los trabajadores, representaciones unitarias y sindicatos, que registran connotaciones muy particulares si se toman como referente las experiencias más comunes del Derecho Comparado<sup>1</sup>. Ha sucedido, sin embargo, que el paralelismo —más que simetría— presente en el artículo 7 de la C.E. («los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios») ha llegado a trascender al planteamiento de problemas convergentes, que tienen, no obstante, contenidos y aspectos organizativos diferenciados<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> SISSON, K.: *Las empresas y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*, traducción española de C. Moreno de la obra, *The Management of Collective Bargaining. An international comparison*, (1987), Madrid, 1990; WINMULLER, J. P.-GLADSTONE, A. (eds), *Employers Associations and Industrial Relations. A Comparative Study*, Oxford, 1984; DEL REY GUANTER, S., «Las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales», *RPS*, 137 (1983) págs. 301-346; OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 5.ª edic., Madrid, 1990, págs. 123-130; PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Derecho Sindical Español*, 4.ª edic., Madrid, 1991, págs. 92-98; SALA FRANCO, T.-ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, 2.ª edic., Valencia, 1992, págs. 63-65; GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Manual de Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1990 págs. 113-114; 165-168 y 179; GARCÍA MURCIA, J., *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, Madrid 1987. Para el conocimiento de las estructuras organizativas empresariales, *vid.* la colaboración sobre «Los empresarios y sus organizaciones» recogidas en *Papeles de Economía Española*, núm. 22 (1985), monográfico sobre Empresarios, Sindicatos y Marzo Institucional, págs. 2-200.

<sup>2</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales», en A.A.V.V., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia, 1978, págs. 49-51; OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, *op. cit.*, págs. 123-125; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «De nuevo sobre la mayor representatividad: Asociaciones Patronales, procedimiento de elección de los representantes legales de los trabajadores: negociación colectiva», en ALONSO OLEA, M., *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. VII, 1989, Madrid, 1990, págs. 138-141.

En el punto de arranque de la configuración del empresario individual (persona natural o jurídica) como parte de unas relaciones colectivas de trabajo, se halla el reconocimiento de la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado (art. 38, C.E.). Es parte de esta libertad de empresa el ejercicio de un poder de organización sobre los medios personales y materiales que el empresario precisa reunir, coordinar y gestionar para la consecución del fin empresarial. Una vertiente de esta organización se refiere directamente, con una proyección colectiva, a la incorporación y gestión del factor trabajo. Para ello, un sistema democrático de relaciones laborales constituye al empresario en parte de una negociación colectiva y de situaciones de conflicto de igual proyección, además de ser el ámbito de la empresa el espacio organizativo en el cual se ven limitados los poderes empresariales por las facultades reconocidas a los representantes del personal y sindicales<sup>3</sup>. Este interés empresarial por la consecución del fin de la empresa se complementa con objetivos más complejos de carácter sectorial o intersectorial, cuando los empresarios se asocian para su defensa y promoción. A la postre, la necesidad de atender muy diferentes vertientes en las que se ve implicada la gestión empresarial, determina que tanto el empresario individual como sus asociaciones desarrollen una actividad de defensa y promoción de sus intereses «multidireccional»<sup>4</sup>, en la medida en que se proyecta en ámbitos distintos al del sistema de relaciones laborales.

En principio, por consiguiente, el ámbito de la organización laboral de la empresa es un aspecto de la gestión empresarial, que su titular afronta desde una posición de poder y responsabilidad. Su condición de parte en las relaciones colectivas aparece desde el momento en que tal esfera de los intereses empresariales no es posible gestionarla de forma unilateral, sino que ha de contar con otro poder, una contraparte que actúa, ya sea en el interior de la empresa (representantes del personal y sindicales) o extramuros de la misma, fundamentalmente mediante una negociación colectiva en la cual las empresas están representadas por asociaciones empresariales frente a los sindicatos, cuando los empresarios de forma individualizada no pueden ser sujetos negociadores.

## II. LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES EN EL MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

### 2.1. Marco legal y cobertura constitucional de las asociaciones empresariales

El tratamiento privilegiado de los sindicatos y asociaciones empresariales en la C.E. (art. 7) como entidades sociales «de interés público relevante», en términos

---

<sup>3</sup> Del tema me ocupé ampliamente en, *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Universidad de Zaragoza, 1986, págs. 81-118; también, recientemente, APARICIO, J.-BAYLOS, A. (eds): *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid, 1992.

<sup>4</sup> DEL REY GUANTER, S., *op. cit.*, págs. 308-316; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *Op. cit.*, pág. 135; ALONSO OLEA, M.-CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del Trabajo*, 12.º edic., Madrid, 1991, pág. 598.

del Tribunal Constitucional, «cuya libre creación y actuación garantiza la Ley suprema»<sup>5</sup>, ha llevado a pretender la identificación de su régimen y tutela a través de la dispensada a la libertad sindical (art. 28.1, C.E.). Se trata de una larga polémica que, en la actualidad, puede decirse, está en buena parte clarificada por las recientes Sentencias T.C. 52/1992, de 8 de abril, y 75/1992, de 14 de mayo, esta última del Pleno resolviendo el recurso de inconstitucionalidad promovido por el Defensor del Pueblo en relación con la cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado.

Aunque los Tratados Internacionales y los Convenios de la O.I.T. reconozcan el derecho de sindicación y negociación colectiva a los empresarios y trabajadores<sup>6</sup>, y la Ley 19/1977, de 1 de abril, (L.A.S.) de Asociación Sindical, regulara conjuntamente el derecho de asociación sindical de los trabajadores y los empresarios, es lo cierto que la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (L.O.L.S.) optó, finalmente, por una fórmula que dejó en la penumbra la

<sup>5</sup> S.S. del T. Co. 3/1981, de 2 de febrero, y 18 y 23/1984, de 7 y 20 de febrero.

<sup>6</sup> Tanto el Convenio 87 de la O.I.T. (art. 2.º), como el Convenio 98 (arts. 2.º 1 y 4.º), y así también la Carta Social Europea (parte I.5 y parte II) comprenden conjuntamente a «las organizaciones de trabajadores y empleadores». Este tratamiento se encuentra igualmente en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.1), de 16 de diciembre de 1966, ratificado por España en 13 de abril de 1977, si bien con fundamento en el genérico derecho de asociación: «Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses»; por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.º 1), de igual fecha, que España ratificó junto con el anterior, también atribuye a los Estados que son partes el compromiso de garantizar: «El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales». El tronco común se encuentra, por supuesto, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, según la cual (art. 23.3): «Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses». Por su parte, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, en 9 de diciembre de 1989, por los Jefes de Estado de Gobierno de once de los Estados miembros, establece (art. 11): «Los empresarios y trabajadores de la Comunidad Europea tienen derecho a asociarse libremente a fin de constituir organizaciones profesionales o sindicales de su elección para defender sus intereses económicos y sociales». Por lo demás, al amparo de la regla interpretativa del artículo 10.2, C.E., «Los textos internacionales ratificados por España son instrumentos valiosos para configurar el sentido y alcance de los derechos que, en este punto, recoge la Constitución (S. T.Co. 38/1981, de 23 de noviembre). Aún más, una referencia expresa a «interpretar el alcance» del derecho a sindicarse, la S. T.Co. 78/1982, de 20 de septiembre, invoca los mencionados convenios de la O.I.T. Sin embargo, como pone de relieve PALOMEQUE al filo de decisiones constitucionales más recientes, cuestión distinta es el pretender «que un precepto de dichos Convenios pueda fundamentar por sí solo una demanda de amparo, al margen y haciendo abstracción de la contemplación constitucional del derecho fundamental (art. 28.1, C.E., en este caso), puesto que una cosa es que la norma de dicho Convenio internacional haya de presidir la interpretación del artículo 28.1, C.E. y otra muy distinta es erigir dicha norma internacional en norma fundamental que pudiera sustanciar exclusivamente una pretensión de amparo», lo que conllevaría la vulneración del artículo 53.2, C.E., «pues fuera de nuestra Constitución no ha de admitirse la existencia de norma fundamental alguna» (S. T.Co., 1.º, 84/1989, de 10 de mayo). *Derecho Sindical Español*, cit., págs. 93-94. Sobre la polémica doctrinal que precedió a la elaboración de la L.O.L.S. 11/1985, de 2 de agosto, vid., RAYÓN SUÁREZ, E., «La inclusión del asociacionismo empresarial en el ámbito del artículo 28.1 de la Constitución», *R.E.D.T.*, núm. 17 (1984), págs. 152-153; también, AA.VV., «Interrogantes del Derecho colectivo postconstitucional en España», *R.T.*, núm. 73 (1984).

inclusión del derecho de asociación empresarial en el reconocimiento constitucional de la libertad sindical contenido en el artículo 28.1 C.E. Según se expresaba en la exposición de Motivos de la L.O.L.S., ésta no se ocupaba de desarrollar «el derecho a la libre sindicación de los empresarios», ya que entendía bastaba a este respecto, en relación con el desarrollo legislativo del artículo 28.1 de la Constitución, con «constitucionalizar y mantener la plena vigencia de lo establecido en materia de asociacionismo empresarial por la Ley 19/1977, de 1 de abril». A tal fin, la disposición derogatoria de la L.O.L.S. mantenía en vigor la precitada Ley L.A.S. de 1977 y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril que la desarrollaba, en la parte de regulación de tales normas referidas a asociaciones profesionales y en particular, a las asociaciones empresariales, «cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1 de la C.E. y de los convenios internacionales suscritos por España».

De esta forma, se producían dos efectos: que la L.A.S. se elevaba al rango de Ley Orgánica, como norma reguladora del derecho de asociación empresarial, ya que la disposición derogatoria mencionada había procedido «a recuperar aquella para el ordenamiento posconstitucional»<sup>7</sup>; también, que se daba cobertura a las asociaciones empresariales en el artículo 28.1 de la Constitución, esto es, como una expresión del derecho de libertad sindical. Pero esta interpretación del ámbito del artículo 28 por una Ley, aunque se tratara de Ley Orgánica, estaba fuera de lugar, «porque ni la Ley puede hacer una interpretación auténtica declarativa del ámbito de un precepto constitucional, ni tal ámbito, que deriva de su texto y contexto, puede ser modificado por una disposición legal»<sup>8</sup>.

La pretensión de enraizar en la libertad sindical como derecho fundamental el fundamento y la protección constitucional de las asociaciones empresariales, que había pretendido afirmar la L.O.L.S. excediéndose del papel que le corresponde a la Ley en la configuración de un derecho fundamental, ya ignoraba una inicial toma de postura del Tribunal Constitucional anterior contenida, en concreto en el Auto 133/1984, de 22 de febrero, que incluía una rotunda afirmación sobre el particular: el artículo 28.1 de la C.E. no comprendía «más que la sindicación de los trabajadores, pero no la empresarial, cuya cobertura constitucional se encuentra en la genérica libertad de asociación del artículo 22 de la misma».

Esta polémica situación no fue resuelta por el Tribunal Constitucional en la Sentencia (Pleno) 98/1985, de 29 de julio, como tampoco en la posterior, 57/1989, de 16 de marzo, en la que también tuvo ocasión de abordar frontalmente el problema. Sin embargo, ha sido en las recientes sentencias T.Co. 52/1992, de 8 de abril, y 75/1992, de 14 de mayo, esta última del Pleno, en relación con el recurso de inconstitucionalidad promovido por el Defensor del Pueblo, contra los artículos 3 y

---

<sup>7</sup> ALONSO OLEA, M.-CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 595.

<sup>8</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «La Ley Orgánica de Libertad Sindical», *R.L.*, 1985, II, pág. 27.

5.2 de la Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del Patrimonio Sindical acumulado, en las que existen pronunciamientos explícitos que vienen a zanjar una parte de los problemas.

En la primera de las decisiones citadas el Tribunal Constitucional afirmaba, decidiendo un recurso de amparo interpuesto por una federación empresarial de Comunidad Autónoma (Sentencia T.Co. 52/1992), que «mal puede una federación empresarial invocar un derecho que no le corresponde» recordando en apoyo de tal exclusión que el T.Co. «ha recordado con no poca contundencia que la sindicación de los empresarios (términos antagónicos) se sitúa a extramuros del artículo 28.1 de la Constitución...». Poco tiempo después la Sentencia del Pleno del T.Co. 75/1992 (f.j. 5) ha confirmado esta interpretación, aun reconociendo que la Constitución atribuye «análoga relevancia» a los sindicatos y a las organizaciones empresariales, matizando ciertos aspectos relativos al condicionamiento constitucional de estas últimas en punto a su creación y funcionamiento libres en aplicación de los artículos 7 y 22 CE. Lo que permite concluir que «la Constitución garantiza a las organizaciones empresariales un ámbito de inmunidad frente a la actuación de los poderes públicos que se asemeja enormemente a las facultades organizativas de la libertad sindical de los trabajadores, dada la asimilación de unas y otras organizaciones en los instrumentos internacionales ratificados por España, e incluso, a ciertos efectos, en la Disposición derogatoria de la Ley Orgánica de Libertad Sindical».

## **2.2. Posición singular entre las instituciones del Estado social y democrático de Derecho**

En verdad, las asociaciones empresariales y los sindicatos se distinguen desde muchas perspectivas —por sus objetivos, miembros, medios de acción, etc.— pero, sobre todo, por descansar sobre una base sociológica distinta, como lo es la situación de poder económico que aquellas detentan en el plano de la contratación y en el ámbito de la sociedad. Sin embargo, la inclusión de las asociaciones empresariales en el artículo 22 C.E. no extiende a éstas unas garantías, aunque sea «análoga» su relevancia jurídica, equivalentes a las que corresponden a los sindicatos, porque el contenido esencial de uno y otro derecho fundamental no son simétricos.

Hay aspectos, sin embargo, en los que se pueden superponer las garantías relativas a la protección y límites constitucionales de sindicatos y organizaciones empresariales: en la libertad de pertenecer o no a estas organizaciones (art. 22, C.E.); de darse su propio régimen de gobierno y establecer un funcionamiento democrático (art. 7, C.E.); en el derecho a no ser discriminadas en sus ámbitos de actuación (art. 14, C.E.) y, también, en el derecho a negociar colectivamente (art. 37.1 C.E.). El T.Co. especifica más en la Sentencia 75/1992, en relación con el régimen de libertad y protección de las asociaciones empresariales más representativas: que aunque éstas no tengan un listado de funciones específicas similar al que

contienen para los sindicatos los artículos 6 y 7 de la L.O.L.S. 11/1985 «es lo cierto que aquéllas tienen un importante cometido representativo de los intereses de los empresarios; que por obra de la Ley desempeñan funciones que exceden del mero círculo de los afiliados; y, mediante la elección de las más representativas de entre ellas, se trata de contribuir a la mejor defensa de estos intereses, cumpliendo las funciones que les corresponden como asociaciones de relevancia constitucional (art. 7, C.E.), actores muy principales de nuestro sistema de relaciones laborales».

Por todo ello, las asociaciones empresariales mencionadas en el artículo 7 C.E., cuya creación y funcionamiento tienen amparo en el artículo 22 C.E., gozan de una mayor consideración que el resto de las organizaciones profesionales a las que se refiere el Texto constitucional: que los colegios profesionales y las profesiones tituladas a las que se refiere el artículo 36; así también es mayor su reconocimiento que el que presta la Constitución a las organizaciones empresariales para la defensa de los intereses económicos a que se refiere el artículo 52, C.E., en el que pueden tener acomodo desde las Cámaras Agrarias y entidades o corporaciones que tengan por objeto la promoción o tutela de intereses económicos, como las asociaciones que puedan constituir los trabajadores autónomos, agricultores o profesionales no agrupados en colegios<sup>9</sup>. En definitiva, los sindicatos y las asociaciones empresariales gozan de una posición singular entre las instituciones del Estado social y democrático de derecho, porque a aquellos y a estas les reconoce un especial papel la Constitución, aunque su fundamento constitucional tenga un anclaje diferente en dos derechos fundamentales: el de libertad sindical y el de asociación<sup>10</sup>.

### **2.3. La atribución de la mayor representatividad a las asociaciones empresariales y el criterio de la «notoriedad»**

El marco legal de las asociaciones empresariales está constituido en el presente, como se ha señalado, por la L.A.S. de 1977, que regula el derecho de asociación empresarial en su doble vertiente colectiva e individual: el derecho a constituirse, y a crear —las ya establecidas— federaciones y confederaciones así como el derecho a no ser disueltas ni suspendidas sino mediante resolución judicial que se base «en la realización de actividades determinantes .... de ilicitud»

---

<sup>9</sup> GARCÍA MURCIA, J., «Derecho de sindicación y colegios profesionales en la jurisprudencia constitucional», *R.E.D.C.*, núm. 31 (1991), pág. 173. *Vid.* también, RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «Colegiación obligatoria y Constitución», *R.L.*, 1989, T.I, págs. 76-81.

<sup>10</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, *cit.*, págs. 43-51, espec.

(arts. 1, 2, 4 y 5); como también se protege la libertad de organización de estas asociaciones frente a actos de ingerencia y de discriminación<sup>11</sup>.

El desarrollo de estas asociaciones empresariales a partir de 1977 corrió en paralelo con el de los propios sindicatos, lo que es exponente de que desde el principio se vio en ellas una forma de organización «de los empresarios en cuanto empleadores».

En la situación presente, es la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo), reformada por la Ley 32/1984, la que regula la capacidad representativa de estas asociaciones empresariales para la negociación colectiva (art. 87, 3.4). Para ello han de contar con el 10 por 100 al menos de las empresas y de los trabajadores afectados por el convenio en el ámbito de Estado o en el concreto ámbito geográfico y funcional. También están legitimadas en los convenios de ámbito estatal las asociaciones de Comunidad Autónoma que cuenten en tal ámbito con el 15 por 100 de los empresarios y trabajadores, «referidos ambos al ámbito funcional del convenio», excluyéndose en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

De otra parte, la Disposición Adicional Sexta del propio Estatuto reconoce capacidad para ostentar «la representación institucional en defensa de los intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras Entidades y Organismos de carácter estatal o Comunidad Autónoma que la tengan prevista», a las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal; así, también pueden ostentar esta representación institucional «las organizaciones empresariales que cuenten en el ámbito de la Comunidad Autónoma con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores» salvo que ya estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal. Esta mayor representatividad se convierte en título también para obtener preferentemente cesiones temporales en uso de inmuebles patrimoniales públicos procedentes del «patrimonio sindical acumulado» (art. 3.º, de la Ley 4/1986, de 6 de enero y S. T.Co. 75/1992, de 14 de mayo).

Por lo demás, hay que hacer referencia a un aspecto de la mayor representatividad que, por su insuficiente regulación, da lugar a conflictos que giran en torno a la legitimación negociadora de las asociaciones empresariales: el vacío normativo para la determinación de la mayor representatividad, tanto en el ámbito del Es-

---

<sup>11</sup> DEL REY GUANTER, S., «Las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales», *cit.*, págs. 329-330, poniendo de relieve «que los ámbitos en los que se puede desarrollar una actividad discriminatoria contra un empresario en base a su afiliación o no a una asociación en cuanto tal asociado, pueden desarrollarse en esferas no directamente conectadas con la de las relaciones laborales e, incluso...que sean estas otras esferas las más adecuadas para tal actividad: las relaciones financieras, comerciales, etc., pueden ser unos medios óptimos para penalizar, sea por el Estado, sea por los empresarios, las opciones realizadas por un empresario en el ámbito asociativo laboral».



tado como de la Comunidad Autónoma. Ciertamente, si hasta el presente se carece de un sistema de medición seguro y general para verificar los porcentajes de una mayor representatividad de las organizaciones empresariales en relación con las empresas afiliadas y trabajadores ocupados en las mismas, ello se debe a la pasividad del Gobierno para cumplir con la obligación que le imponía la L.O.L.S. (Disposición Adicional Primera), de aprobar los criterios precisos para el desarrollo y la aplicación de lo prevenido en la Disposición Adicional Sexta de la L.E.T., como lo recuerda la precitada Sentencia del T. Co. 52/1992, de 8 de abril, reiterando una censura ya puesta de manifiesto en otra anterior, la 57/1989, de 16 de marzo<sup>12</sup>. Por lo demás, esta situación contrasta con la mayor seguridad jurídica que ofrece la legislación para verificar la representatividad de los sindicatos<sup>13</sup>. El hecho cierto es, sin embargo, que resulta difícil controlar la legitimidad representativa de las organizaciones empresariales, ya que a ningún organismo está encomendada la función de certificar sobre la afiliación de los empresarios a las asociaciones empresariales ni sobre el censo laboral de las empresas afiliadas a éstas.

Los órganos administrativos que han heredado las competencias del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación sólo disponen de los estatutos depositados por esas asociaciones, estando, además, obligados a confeccionar sólo un censo de empresas. No obstante, de ninguno de estos datos se puede deducir la representatividad ostentada por una asociación profesional. Por ello, este tema en la práctica se convierte en una cuestión de hecho que se intenta probar por medios diferentes: censos fiscales; listados del I.N.S.S. sobre las inscripciones de las empresas; estadísticas industriales; declaraciones de las propias asociaciones sobre el número de sus afiliados o cotizantes, etc. Aunque el T.C.T.<sup>14</sup> llegara a manifestar su preferencia por el listado del I.N.S.S. sobre las inscripciones de las empresas para verificar los porcentajes atendiendo a la condición de empleadores, esto es, de empresas que tengan trabajadores a su servicio, no se puede negar que la base de cálculo sigue siendo muy insegura, constituyendo un problema que espera una solución aplicativa general que debe regular la Administración del Estado.

En la práctica de la negociación se ha llegado a aceptar como un criterio operativo para la medición de la representatividad empresarial el de la «notoriedad pública», pudiéndose entender por tal la presunción de representatividad a favor de la asociación empresarial que cuenta con una implantación en el sector; notoriedad que se puede llegar a presumir de la mera pertenencia de aquella a la patronal C.E.O.E.-C.E.P.Y.M.E. Se trata así, a la postre, de trasladar el mecanismo de la

---

<sup>12</sup> Sobre el particular, *vid.*, recientemente, BORRAJO DACRUZ, E., «Notas sobre el régimen jurídico de denuncia de un Convenio Colectivo por una asociación empresarial no firmante del Convenio denunciado», *D.L.*, núm. 35 (1991), págs. 27-28; también, GARCÍA MURCIA, J., *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, *cit.*, págs. 127-138.

<sup>13</sup> SALA FRANCO, T.-ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, *op. cit.*, pág. 367; BORRAJO DACRUZ, E., *cit.*, pág. 25.

<sup>14</sup> SS. T.C.T. de 16 y 23 de diciembre 1986 (Ar. 14.642 y 14.651).

irradiación —con fundamento en un uso *extra legem*— al ámbito de las organizaciones empresariales, para llegar a presumir *iusuris tantum* que existe una legitimación negociadora por la asociación pactante sin necesidad de ninguna prueba sobre la realidad del porcentaje de empresas afiliadas y del volumen de trabajadores ocupados en ellas.

La cuestión sigue situada en el terreno de la praxis sin que la Ley ni la jurisprudencia se hayan pronunciado sobre ella. La ya citada Sentencia 52/1992 del T. Co. orilla el pronunciamiento que se pretendía sobre la legalidad constitucional, entre otros temas, del concepto de la «notoriedad» como criterio para otorgar el título de organización empresarial más representativa a aquella que lo pretendía como demandante en el proceso, por considerar el Tribunal que no es la vía del amparo constitucional «el cauce adecuado para solicitar y obtener un pronunciamiento abstracto y genérico sobre la constitucionalidad de determinados criterios de interpretación de la norma», salvo que tal pronunciamiento fuera «inexcusable» para corregir la lesión de un derecho fundamental sufrida a consecuencia de la aplicación de dicho criterio, lo que no sucedía en el caso sometido a examen.

La notoriedad, en definitiva, no pasa de ser en el presente un concepto pragmático que crea una presunción de legitimación; pero que puede ser destruido por pruebas que se aporten en sentido contrario demostrando la insuficiente legitimación negociadora de una o varias asociaciones empresariales que pretendían constituirse en parte negociadora con exclusión de otras. A fin de cuentas, se trata de un problema pendiente de regulación desde la entrada en vigor de la L.E.T., que se ha visto agravado tras la reforma de 1984, al exigirse junto al porcentaje de afiliación el adicional sobre el porcentaje de trabajadores ocupados en las empresas asociadas en el ámbito funcional y territorial correspondiente; una verdadera laguna legal, que es una fuente de inseguridad jurídica, en la medida en que permite la formación de unidades de negociación en las que se llega a poner en peligro una auténtica y real representación de intereses de las empresas afectadas por la futura regulación convencional.

### III. EL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CONFIGURACIÓN LEGAL DE LA REPRESENTATIVIDAD EMPRESARIAL

#### 3.1. Garantía institucional del derecho a la negociación colectiva y presupuestos legales de representatividad de las partes

El régimen de elaboración de los convenios colectivos contenido en la L.E.T. constituye una opción singular y contingente del legislador para cumplir el compromiso constitucional contenido en el artículo 37.1. C.E. El establecimiento de un procedimiento de negociación y de una cuidadosa selección de los sujetos para participar en la elaboración de los convenios, ostentar la condición de partes y adoptar acuerdos, supone una forma intensa de intervención para asegurar la legi-

timidad de un convenio al que se dota de eficacia «erga omnes», como también condiciona la forma de traducir la libertad que ha presidido el ejercicio de la autonomía colectiva. Por ello, como ha podido afirmarse recientemente <sup>15</sup>, el precepto constitucional «supone a la vez un mandato al legislador y un límite a la actividad legislativa, en cuanto que la negociación colectiva constitucionalmente viene configurada como garantía institucional y al mismo tiempo como derecho de libertad y de limitación de intervenciones o restricciones respecto a la misma». Este difícil compromiso plantea graves problemas en su aplicación práctica en dos ámbitos, al menos, que están entre sí estrechamente relacionados: en la constitución de las representaciones profesionales para la negociación, de una parte, y de otra, en punto a optar las partes por la unidad de negociación apropiada. Sobre este último aspecto la L.E.T. afirma una absoluta libertad de las partes (art. 83.1), siempre susceptible de modulación en su ejercicio por la regulación de la estructura de la negociación en acuerdos interprofesionales o convenios colectivos entre organizaciones sindicales y asociaciones sindicales de carácter estatal o de Comunidad Autónoma (art. 83.2). Pero esta libertad tiene, a su vez, otros límites legales imperativos derivados de las reglas aplicables para la constitución de los sujetos negociadores (arts. 87 y 88, L.E.T.) y por la regulación de los supuestos de concurrencia (arts. 3.3, 83, 84 y 86. 3, L.E.T.).

La posición privilegiada de los sindicatos y de las asociaciones empresariales en la Constitución (arts. 7 y 28.1) ha tenido traducción en una legislación de apoyo a aquellos y a estas en la negociación colectiva, entre otros aspectos. Por lo que a los sindicatos se refiere, esta legislación ha supuesto situar en un plano subalterno el instrumento de la *representación de voluntades* propio del derecho privado, que repara en un «apoderamiento de tipo asociativo», y optar decididamente por primar la *representatividad*, categoría jurídica que se ha descrito como el conjunto de poderes de obrar en interés general de los trabajadores reconocidos por el poder público a determinadas organizaciones sindicales con base en un procedimiento publicado de selección <sup>16</sup>. En correspondencia con la representatividad sindical,

<sup>15</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «Los límites constitucionales de la contratación colectiva», *R.L.*, 1992 (núm. 2), pág. 1; también, el mismo autor, «La negociación colectiva como derecho de libertad y garantía constitucional», *R.L.*, 1992 (núm. 7) págs. 1-8. Sobre las aplicaciones del concepto de «garantía institucional» en el derecho constitucional español, BAÑO LEÓN, J. M., «La distinción entre derecho fundamental y garantía institucional en la Constitución española» *R.E.D.C.*, núm. 24 (1988), págs. 155-179.

<sup>16</sup> OJEDA AVILÉS, A., «La representatividad sindical como excepción», *R.L.*, 1992 (núm. 7), págs. 7-23. Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «Sobre la representatividad sindical», en AA.VV., *Problemas actuales de la representación y representatividad sindical*, *R.L.*, 1988 (núm. 14-15), págs. 1 y sigs.; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *La representatividad de los sindicatos españoles en el modelo laboral español*, Madrid, 1990; CASAS BAAMONDE, M. E., «Democracia, representatividad y afiliación sindicales», AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. (Estudios ofrecidos al Profesor Manuel Alonso Olea)*, Madrid, 1990, págs. 589-610; también, *idem*, «La representación y la necesaria representatividad de los sindicatos: las singularidades del sistema español», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 10 (199), págs. 101-109; *Idem.*, «Jurisprudencia constitucional y representatividad sindical», *Temas Laborales (Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social)*, núm. 19-20 (1990), págs. 41-79.

el legislador ha recurrido al mismo mecanismo, aunque con ciertas variantes estructurales, respecto de las asociaciones empresariales, buscándose así un planteamiento representativo común que descansa sobre unos mismos principios que prestan su articulación al sistema legal. Estas variantes son, sin embargo, del lado empresarial muy significativas, porque no implican una renuncia a los parámetros que sirven para calibrar la representación asociativa —la afiliación— por la audiencia electoral, sino su aceptación como punto de partida. Cosa distinta es la forma de verificarla y el valor que en la práctica se pueda reconocer a los vínculos establecidos con la organización empresarial más representativa en el ámbito del Estado (C.E.O.E.-C.E.P.Y.M.E.).

La negociación de los convenios colectivos dentro del marco estatutario es presupuesto para el reconocimiento de su valor normativo y del carácter indelegable de la regulación establecida por los actores sociales. Por ello, el Título III de la L.E.T. recoge el único tipo de convenio colectivo al que reconoce la Ley una eficacia vinculante, constitucionalmente garantizada<sup>17</sup>. Consecuencia de ello es, como se ha afirmado reiteradamente por la jurisprudencia y la doctrina<sup>18</sup>, que «no puedan tener la condición de convenios estatutarios los negociados por sujetos colectivos diferentes a los previstos en el E.T., así como aquellos en cuya negociación no se hayan observado los presupuestos previstos al efecto por la referida norma». Como ha reconocido el T. Co. (Sentencia 73/1984, de 27 de junio), «la legítima opción legislativa en favor de un convenio colectivo dotado de eficacia personal general..., ha conducido a someter la negociación a unas reglas precisas limitadoras de la autonomía de la voluntad, especialmente rigurosas en lo que se refiere a la determinación de los sujetos negociadores».

La negociación al margen del Estatuto de los Trabajadores de pactos o convenios en los que haya faltado la representatividad suficiente, ni están prohibidos ni carecen de efectos, porque, como ha afirmado el Tribunal Constitucional (S.T.C. 98/1985, de 29 de julio), «la opción legal por el convenio colectivo de eficacia general es una opción no excluyente». Sin embargo, tan sólo de una forma muy imperfecta los convenios de eficacia relativa pueden cumplir con un contenido regulador unitario de las relaciones laborales en un ámbito determinado, ya que dejan abierta la posibilidad de negociación de convenios estatutarios, subsistiendo el deber de negociar para la asociación empresarial que intervenga sin la legitimación suficiente<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional», *cit.*, pág. 7.

<sup>18</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Los sujetos de los convenios de empresa (Representantes unitarios y representantes sindicales)*, Madrid 1985, págs. 81-83.

<sup>19</sup> SALA FRANCO, T., *Los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid, 1981, pág. 9. En el sentido del texto, la reciente Sentencia del T.S.J. de Murcia de 21 de noviembre de 1991 (A.S., 6274).

### 3.2. La capacidad negocial del empresario en los convenios de empresa y de ámbito inferior

La representación empresarial (económica) para negociar los convenios de empresa y de ámbito inferior a la misma, la ostenta el empresario —pese a la omisión del artículo 87.1— directamente o a través de sus representantes (art. 88.1, L.E.T.). Esta referencia a los representantes del empresario tiene un valor plural, porque es referible tanto a los empleados del propio empresario que tengan poderes suficientes para negociar y que formen parte de la cadena jerárquica de mandos, como a la representación que se llegue a conferir a una asociación empresarial. En efecto, nada obsta a que la asociación pueda actuar como representante para negociar el convenio colectivo, si bien aquella se debe otorgar *ad casum* «sin que se pueda considerar conferida por el hecho de que el empresario esté asociado a una entidad que actúa en su nombre»<sup>20</sup>. La asociación empresarial no puede, sin embargo, erigirse en negociador exclusivo de los empresarios afiliados, prohibiéndoles negociar en el nivel de la empresa, aunque aquella esté habilitada por cláusulas específicas de los estatutos de la asociación. Y ello, porque tales cláusulas dirigidas a establecer una disciplina empresarial sólo pueden producir efectos en el ámbito de la relación societaria, originando la expulsión u otras sanciones para el empresario que se apartara de los estatutos o acuerdos de la asociación: pero no pueden privar de efectos al convenio celebrado con los representantes de los trabajadores, ya que el derecho a negociar colectivamente los empresarios es un derecho-libertad que se reconoce de forma individualizada en el Texto Constitucional (art. 37.1) sin necesidad de mediaciones representativas, pudiéndose entender también que forma parte del contenido de la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado<sup>21</sup>.

El recurso al mecanismo de la representación por la asociación empresarial puede ayudar a negociar convenios por categorías particulares de empresas, que en ocasiones aparecen como sustitutivos de verdaderos convenios subsectoriales; así sucede entre nosotros en el caso de oficinas y despachos de algunas provincias, entre otros, cuando la unidad de negociación se constituye integrando de forma general a empresas definidas por especiales características<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Manual de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 207.

<sup>21</sup> OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, cit. págs. 675-676, con interesante información sobre el planteamiento del problema en la doctrina alemana; VALDÉS DAL-RE, F., *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid, 1982, págs. 76-77.

<sup>22</sup> En este sector la incertidumbre sobre la formación de la representación empresarial es notable, *vid.*, así, como muestra, la incógnita que plantean en cuanto a su identificación, los Convenios Colectivos de Navarra (Res. 3-5-1990. B.O.P., 23-5-1990); el de Burgos (Res. 9-1-1991, B.O.P., 13-9-1991), en contraste con el de Avila (Res. 21-8-1991, B.O.P., 18-9-1991), negociado por la Asociación de Empresarios de los Servicios de la Provincia. Recientemente, el tema ha accedido a la Jurisdicción Social, S. T.S.J. de Castilla-León (Valladolid) de 11 de febrero de 1992 (A.S., 692), con motivo de la impugnación del Convenio Colectivo para el Sector de Oficinas y Despachos para la Provincia de León (B.O.P., 16-7-1991), negociado por la Federación Leonesa de Empresarios con las centrales sindicales Comisiones

En otros casos, son los órganos directivos de cooperativas o asociaciones constituidas por trabajadores independientes los que negocian convenios colectivos con las representaciones sindicales de sus trabajadores (así en el sector de Radio Taxi)<sup>23</sup>, de manera que opera como una única empresa la cooperativa o la asociación de autónomos. En estos supuestos resulta difícil dilucidar si estamos situados ante un convenio plural o sectorial, aunque parece que esta segunda es la solución más segura cuando los representantes que asumen la negociación del lado empresarial tienen capacidad para representar a todos los empresarios.

### 3.3. La negociación supraempresarial y la atribución de legitimación a las asociaciones empresariales

La capacidad negociadora para intervenir en la negociación supraempresarial la tienen atribuida las asociaciones empresariales, federaciones y confederaciones constituidas de acuerdo con la Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical. Se trata, por consiguiente, de sujetos colectivos provistos de personalidad jurídica

---

Obreras y Unión General de Trabajadores. De la asociación actora en el Conflicto de impugnación del convenio colectivo, se hace constar en los antecedentes de hecho que no acredita cuántos empresarios tiene afiliados en su ámbito de aplicación ni, en consecuencia, el número de trabajadores de los mismos. Pese a ello, aunque la asociación patronal que firmó el convenio, «aun siendo la más importante con diferencia en la provincia de León», no cuenta con el 10 por 100 de los empresarios ni de los trabajadores a los que afectaría el convenio, no existiendo asociación empresarial de dicho sector integrada en la misma, ni están asociados a aquélla la mayoría de los empresarios afectados por el convenio impugnado, el T.S.J. de Castilla-León declara que, «es claro que tal parte negociadora carecía de la capacidad básica o primaria que, para negociar en el ámbito sectorial y territorial pretendido, impone el artículo 87.3 del Estatuto Laboral.... Careciendo la asociación empresarial demandada de «la representatividad institucional necesaria» (el convenio) «adolece de claro vicio de nulidad absoluta en cuanto Convenio *erga omnes* y así debe declararse sin perjuicio de la posible validez contractual respecto de los empresarios asociados en F.E.L.E. (Federación Leonesa de Empresarios),... sin que las dificultades para concluir convenio normativo en el sector y provincia de origen... puedan imponerse a la indisponible legalidad vigente, para atribuir eficacia al pacto que conforme a ésta no la alcanza, so pretexto de proteger bienes que aun tan estimables como la paz social, o la ausencia de regulación convenida colectivamente o los inconvenientes de la extensión de convenios de otro ámbito geográfico, se erige el Juez *a quo* en su defensor asumiendo funciones propias de un árbitro o arbitrador...».

Otra nota es la proliferación de convenios en el sector, así en Barcelona, donde existen junto a un convenio de oficinas y despachos de Cataluña (Res. 24.7.1987, D.O.G.C., 18.9.1989) otros para los empleados de Sociedades Gestoras de Fondos de Inversión Mobiliaria de la Provincia (Res. 22.11.1982, B.O.P. 5.2.1983); los empleados de los Agentes de Cambio y Bolsa (B.O.P., 29.6.1989); los empleados de despachos de los Corredores de Comercio de la Ciudad de Barcelona (Res. 27.6.1991, B.O.P. 5.10.1991), y los empleados de despachos de Graduados Sociales de la Provincia (Res. 9.8.1991, B.O.P., 5.10.1991). Una dispersión parecida presenta la provincia de Madrid, donde también hay convenios particulares para el personal de las Oficinas de Importación y Exportación de la Provincia (res. 12.3.1990, B.O.P. 23.3.1990). En algunas provincias también tiene convenio propio el personal de las Gestorías Administrativas (así Zaragoza, Res. 11.3.1991, B.O.P. 10.4.1991). Este panorama pone de manifiesto una más que cuestionable atomización de los convenios del sector.

<sup>23</sup> Así, los convenios de la Empresa «Asociación Algecireña de Radio-Taxi» (Ac. s/f, B.O.P., 24.7.1991), y de «Radio Taxi Easo», (A.C. 24.6.1991, B.O.P., 11.7.1991).

y capacidad de obrar que adquieren tras el depósito de sus estatutos. Esta exigencia tiene carácter imperativo; de manera que carecen de capacidad negociadora las asociaciones empresariales que no hayan adquirido la personalidad jurídica conforme a la Ley 19/1977; como también se ha de negar la capacidad negociadora a las corporaciones de derecho público, aunque también representen intereses profesionales, y ello aun cuando no existan en el sector asociaciones empresariales. La jurisprudencia ha declarado que no pueden negociar agrupados los Colegios Profesionales, siendo preciso que asuman la representación de los colegiados frente a sus empleados, asociaciones constituidas conforme a la Ley 19/1977<sup>24</sup>.

Tienen «legitimación interviniente» del lado empresarial (para formar parte de la Comisión negociadora), también llamada legitimación inicial o simple, en los convenios colectivos de ámbito supraempresarial (art. 87.3, L.E.T.) las asociaciones que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados en el ámbito de aplicación del convenio. Con esta afirmación taxativa se está excluyendo también a las coaliciones de asociaciones empresariales minoritarias, que no podrán formar parte de la comisión negociadora, al no ostentar tal mayoría separadas, limitación que opera cualquiera que sea el ámbito del convenio sectorial.

La referencia al porcentaje de trabajadores fue fruto de la reforma introducida en el artículo 87 de la L.E.T. por la Ley 32/1984, que -probablemente por olvido o, tal vez, conscientemente- no reformó el artículo 88, como parecía lo más coherente, en paralelo con la modificación introducida respecto de la representatividad sindical. En esta reforma vio la doctrina temprana una regulación más rigurosa basada en criterios de representatividad más real<sup>25</sup>; incluso se llegó a afirmar que de esta manera se lograba el equilibrio entre las asociaciones que agrupaban preferentemente a grandes empresas y las que dirigen su acción, selectiva o preferentemente, a las Pymes<sup>26</sup>. No obstante, el banco de pruebas que es la práctica de la negociación colectiva postula hoy la búsqueda de un mayor equilibrio con la representación del banco social: que las asociaciones empresariales representen a la mayoría de los empresarios y que estos empleen, también, a la mayoría de los trabajadores que serán afectados por el convenio. Ahora bien, aunque nada se puede objetar a la opinión de que el mantenimiento del criterio contenido en el artículo

---

<sup>24</sup> S. T.S. (Soc) de 16 enero 1986 (Ar. 232) y S. T.C.T. de 4 de mayo 1982 (Ar. 2124).

<sup>25</sup> RODRÍGUEZ SANUDO, F., «La legitimación para negociar convenios colectivos», AA.VV., *Comentarios a la nueva Legislación Laboral*, Madrid, 1985, pág. 174.

<sup>26</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Organizaciones Sindicales empresariales más representativas*, cit., pág. 133. Con referencia a la regulación originaria de la L.E.T. se puede afirmar que «el rasgo que mejor caracteriza el criterio de representatividad (del lado empresarial) elegido por la L.E.T. es que con él se prima y se potencia a la pequeña y mediana empresa». Aún más, que se podría extraer la conclusión de «que son los pequeños y medianos empresarios los que pueden dominar la negociación de rama e industria, si se dan las condiciones objetivas para ello, es decir, si existen asociaciones patronales que representen auténtica y decididamente los intereses de tales empresarios». En, VALDÉS DAL-RE, F., *La negociación colectiva... cit.*, págs. 79-80.

88.4, párrafo segundo, es incompleto y unilateral, y que supone un importante *lapses* que no concuerda con el espíritu que ha presidido la elaboración de los artículos 87.3 y 4 y disposición adicional sexta —en lo referente a las asociaciones de empresarios—, es lo cierto que no puede ir el intérprete más allá del tenor preciso de los términos legales, para salvar esta aparente laguna. No cabe interpretar, por consiguiente, que la mayoría de los empresarios a que se refiere el artículo 88.1 párrafo segundo de la L.E.T. debe entender que incluye también la mayoría de los trabajadores de la unidad de negociación contratados por aquellos<sup>27</sup>. Cuando los términos de la norma a interpretar no son lo suficientemente elásticos para poder considerar implícita en ellos una solución diferente, hay que estar a la letra de la Ley, a tenor del brocardo *ubi lex voluit, dixit; ubi noluit, tacuit*.

De otra parte, hay que consignar que cuando se trate de convenios sectoriales de ámbito estatal están también legitimadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma, no integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal, que cuenten en ese ámbito territorial con el 15 por 100 de la afiliación de los empresarios y ocupen un volumen de plantilla de igual porcentaje «referidos ambos al ámbito funcional del convenio» (art. 87.4, L.E.T.), precisión introducida por la Ley 32/1984, y que en lo que afecta a las asociaciones empresariales no plantea problemas de constitucionalidad.

Los porcentajes mencionados se han de computar, por lo demás, sobre el total de empresas que utilizan los servicios de trabajadores, es decir que sean verdaderamente empleadoras. Como expresaba al respecto la S. T.C.T. de 16 de diciembre de 1986, «es evidente que solamente las empresas en su acepción laboral, concebidas como personas físicas o jurídicas, que perciben la prestación de servicios por los trabajadores, como consecuencia de un contrato de trabajo... están comprendidas en la legislación laboral» (Disposición Final Primera de la L.E.T. *a sensu contrario*) y en su marco legal de negociación colectiva (art. 82 y ss)<sup>28</sup>. Para la verificación de estos porcentajes resultan válidos los listados del I.N.S.S. sobre inscripción de las empresas, como se afirmaba en la Sentencia precitada y en la posterior de 23 de diciembre de 1986<sup>29</sup>. La base de cálculo es, como se ha puesto de manifiesto<sup>30</sup>, muy insegura, por lo que existe una amplia experiencia de convenios colectivos negociados por asociaciones empresariales minoritarias a los que se ha reconocido validez durante mucho tiempo «con el argumento nada convincente de que las empresas inte-

---

<sup>27</sup> En sentido contrario, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Los sujetos de los convenios de empresa*, cit., pág. 77. Por lo demás, la S. T.C.T. de 8 de febrero de 1982 (Ar. 1220), ya advertía que «lo que cuenta a efectos del artículo 87.2 del Estatuto con relación a las asociaciones empresariales, es tan sólo el número de empresarios afectados, no la entidad económica ni la trascendencia y volumen de sus empresas, ni el número de operarios que tienen a su servicio».

<sup>28</sup> Ar. 14.642.

<sup>29</sup> Ar. 14.651.

<sup>30</sup> GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Manual de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 209.



resadas podían haber impugnado en su momento la formación de la comisión negociadora por esta causa»<sup>31</sup>.

El problema, en realidad, tiene unas mayores implicaciones de las ya apuntadas, porque las exigencias de legitimación negociadora se han de considerar incluidas entre las normas de orden público, escapando al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente; además, afectan, cuando se trata de la formación del banco social, a derechos de carácter sindical que no pueden ser desconocidos<sup>32</sup>. Y en la medida en que estas garantías subjetivas están referidas a los sindicatos y a las organizaciones empresariales, delimitando unas representaciones a las que se atribuye con exclusividad capacidad para promover las negociaciones, para negociar y para adoptar válidamente acuerdos, el tema tiene un incuestionable alcance constitucional, que hay que conectar a los artículos 7, 28.1, 37.1 y 38 C.E., constituyendo requisitos que tienen «carácter acumulativo» y que son referibles, con las peculiaridades organizativas y la modulación que en cada caso impone el contenido y alcance de los derechos constitucionales en los que se fundamentan, a las dos partes negociadoras, reforzándose así el carácter de normas de derecho-necesario y de orden público de tales reglas de legitimación, «de suerte que la validez del convenio colectivo en cuanto norma jurídica que obliga a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en la unidad de contratación pende de la estricta observancia de los mencionados requisitos»<sup>33</sup>.

### 3.4. Exclusión de asociaciones empresariales legitimadas para negociar y recurso de amparo constitucional

Al filo de tal exclusión se plantea el problema de si se produce la lesión de un derecho fundamental distinto del de libertad sindical por la exclusión deliberada

<sup>31</sup> GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Manual...*, cit., pág., 207. Cfr. SS. del T.C.T. de 19 de octubre 1981 (Ar. 6.318); 8 de febrero, 14 de abril y 22 de septiembre de 1982 (Ar. 1220, 2544 y 5104); 20 de noviembre de 1986 (Ar. 11.976).

<sup>32</sup> GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Manual...*, cit., pág. 209. SS. del T.C.T. de 29 de marzo y 22 de septiembre de 1982 (Ar. 2.119 y 5104). De normas de «derecho necesario absoluto» las califica la Sentencia del T.S.J. de Castilla-León (Valladolid), de 11 de febrero 1992 (A.S. 692). La S. T.Co. 73/1984, de 27 de junio (B.O.E., 11 de julio), expresa que las reglas de legitimación... «constituyen un presupuesto de la negociación colectiva que escapa al poder de negociación de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente, pues en la negociación colectiva inciden derechos de carácter sindical que no pueden ser desconocidos».

<sup>33</sup> VALDÉS DAL-RE F., «El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional», *Temas Laborales*, n.º 19-20 (199), págs. 96-97. Este juicio de conformidad a la constitución de las normas legales que conforman la legitimación negociadora se reitera en una serie de decisiones del T.Co.: la Sentencia 4/1983, de 28 de enero; la 12/1983, de 25 de febrero; la, ya mencionada, 73/1984, de 27 de junio; la 235/1988, de 5 de diciembre (con un juicio valorativo sobre «la rigidez o falta de adecuación a las condiciones reales de nuestro sistema de relaciones laborales que, «en muchos casos», caracterizan a estas normas legales); y la 57/1989, de 16 de marzo. Cfr., también, MONTALVO CORREA, J., «Estudio jurisprudencial sobre los sujetos en los Convenios Colectivos de Empresa», (I > ±), *Documentación Laboral*, núm. 24 (1988), págs. 119-223, núm. 25 (1988), págs. 1991-212, con referencia exclusivamente a la composición del banco social en los convenios de empresa y ámbito inferior.

de una asociación empresarial de la comisión negociadora del convenio, así como en los casos en que llegara a concluirse el convenio colectivo faltando las capacidades complementarias: esto es, de la capacidad para tener por constituida válidamente la comisión (legitimación deliberadora) *ex* artículo 88.1, E.T., o de la capacidad para la adopción de acuerdos (legitimación decisoria) *ex* artículo 89.3, L.E.T. La solución no parece que en el presente ofrezca dudas después de las recientes sentencias del T.Co. 52/1992 y 75/1992, a las cuales se ha hecho reiterada referencia.

No es ya cuestionable, en efecto, que se pueda entender lesionado el derecho de libertad sindical, en su contenido esencial o adicional, cuando se excluya de la negociación colectiva a una asociación empresarial, pese a la previsión de la disposición derogatoria de la L.O.L.S., que reconocía la «libertad de sindicación» empresarial «a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1 de la C.E.». Por lo que no procederá acudir a la vía de amparo en estos supuestos invocando la violación del derecho de libertad sindical, ya sea por haber excluido a una asociación empresarial más representativa de la comisión negociadora, o por otras razones que supongan ignorar su libertad y privilegiada posición jurídica en la negociación colectiva.

No se considera tampoco que, en tales supuestos, se pueda estimar violado el genérico derecho de asociación del artículo 20 C.E. ya que la configuración de su contenido constitucional no se puede entender que se vea incrementado con la titularidad sobre la negociación colectiva sectorial reconocida a las asociaciones empresariales más representativas en la L.E.T.

Por consiguiente, la lesión constitucional cometida a través de formas de exclusión de tales asociaciones en la negociación colectiva sólo puede suponer, en principio, una violación del derecho a la negociación colectiva laboral (que no da acceso a la vía de amparo constitucional), ya que es este derecho el que resultará lesionado exclusivamente (art. 37.1, C.E.) en la configuración legal que le presta la L.E.T. (art. 87.3 y 4), sin que la equiparación efectuada por la disposición derogatoria de la L.O.L.S. de la libertad de asociación sindical y empresarial, ni las normas internacionales que tienen una función integradora sobre la interpretación del contenido de los derechos fundamentales, puedan «sustanciar una pretensión de amparo», ya que, como se expresa en la S. T.Co. 84/1989, de 10 de mayo, «fuera de nuestra Constitución no ha de admitirse la existencia de norma fundamental alguna». La exclusión de la asociación empresarial de la negociación colectiva -a salvo de lo que más adelante se expresa- no da acceso a la vía de amparo con base en la lesión del derecho de libertad sindical (art. 28.1, C.E.).

La vía de amparo, no obstante, puede abrirse si se llegara a probar una razón discriminatoria para excluir a una asociación empresarial (art. 14, C.E.) con capacidad legal para formar parte de la comisión negociadora de un convenio, o para segregarse de una unidad de negociación ya existente y establecer un convenio propio que atienda a criterios de especialidad que tengan un sustrato funcional, económico o territorial que permita afirmar objetivamente el particularismo y la especificidad de la asociación empresarial. Y ello, no porque el derecho a negociar

colectivamente se deba entender que forma parte del contenido esencial de la libertad de asociación reconocido a todas las asociaciones empresariales de relevancia constitucional a que se refiere el artículo 7, C.E., y cuyo régimen legal específico, provisto del rango de Ley orgánica, es el contenido en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sino porque existirá una lesión del principio de igualdad ante la ley cuando no se trate de forma igual, por la ley o la actuación de los poderes públicos, a asociaciones empresariales que ostenten un derecho a negociar colectivamente en el marco estatutario, ya sean más representativas o simplemente representativas, lesión que también existirá cuando sean excluidas de cualquier otra prerrogativa reconocida legalmente, sin perjuicio de las preferencias que la ley establezca para las más representativas en el ámbito estatal o de las Comunidades Autónomas. A ello se refiere expresamente la S. T.Co. (Pleno) 75/1992, de 14 de mayo, al argumentar (f.j. 5) «que también en relación con las asociaciones empresariales ha de jugar la prohibición de discriminación del art. 14, C.E.».

El problema de fondo que hay que afrontar en el planteamiento anterior descansa en una muy particular construcción en torno a la constitucionalización de las asociaciones empresariales, que hoy es posible explorar al filo de la Sentencia T. Co. 57/1992, y que en síntesis es la siguiente: la «asimilación» de las asociaciones empresariales a las sindicales en los instrumentos internacionales ratificados por España, y su proyección interpretativa sobre los derechos fundamentales y las libertades que la Constitución reconoce (art. 10.2, CE), «e incluso a ciertos efectos» imperada por la Disposición derogatoria de la Ley Orgánica de Libertad Sindical —en expresión de la decisión precitada del T.Co. (f.j. 5)— hay que convenir que incorpora a la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora de las asociaciones empresariales como sujetos de las relaciones colectivas de trabajo, un singular relieve configurador del derecho de asociación empresarial, ya que, aun con fundamento en el artículo 22 C.E., distingue a esta especie asociativa del régimen jurídico asociativo común, imprimiéndole un relieve y una protección constitucional «fuerte» que reviste una trascendencia particular en distintas esferas, sólo algunas de las cuales ha tenido ocasión de descubrir la jurisprudencia constitucional hasta el momento.

Una de las esferas en que se proyecta la protección «fuerte» del derecho de asociación empresarial en virtud de los artículos 7, 10.2, 22 y 28.1 de la Constitución en relación con la Disposición derogatoria de la L.O.L.S., es la relativa a la garantía de «un ámbito de inmunidad frente a las actuaciones de los Poderes públicos que se asemeja enormemente a las facultades organizativas de la libertad sindical de los trabajadores» (Sentencia T. Co. 75/1992), no sólo porque se imponga que «su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos», como constitucionalmente también se exige a los sindicatos, requisito que no se impone por la C.E. a las asociaciones en general (S. T.Co. 3/1981, de 2 de febrero), sino porque las intervenciones dirigidas a su promoción pública no pueden comportar un paralelo control de la asociación patronal, al igual que lo exige el respeto a la libertad sindical.

Otro campo, también desvelado, de similitud con la libertad sindical, de la actuación de las asociaciones empresariales es el cubierto por la prohibición de discriminación *ex* artículo 14 de la Constitución, en el cual procede comprender conductas lesivas del derecho de asociación empresarial en paralelo a las descritas en los artículos 12 y 13 de la L.O.L.S., pudiendo utilizar la modalidad procesal prevista en los artículos 174-181 de la nueva Ley de Procedimiento Laboral, la asociación empresarial lesionada, basándose, para ello, no en la lesión de la libertad sindical sino del derecho de asociación *ex* artículo 22 y del artículo 14 C.E.; vía previa esta, en su caso, al planteamiento de recurso de amparo constitucional.

Por lo demás, en punto a las prerrogativas y preferencias reconocidas a las asociaciones empresariales más representativas, se pueden traer aquí las consideraciones del propio T. Co. en torno a la existencia de la tensión que genera la configuración legal de sindicatos más representativos entre dos principios: de una parte, el de *libertad de asociación empresarial*, que impera una igualdad de trato entre las organizaciones patronales legalmente constituidas, pudiéndose decir que es coextenso el régimen jurídico que impera tal libertad e igualdad para los sindicatos y las organizaciones empresariales; de otra, se ha de contar con la dinámica, de signo opuesto, que introduce la promoción jurídica del hecho sindical y del asociacionismo empresarial, que se conecta con el artículo 7 de la C.E. y que «sería obstaculizado por una defensa a ultranza del primero» (S. T. Co. 98/1985, de 29 de julio, f.j. 7). Por lo que «el problema de límites», al que se ha referido reiteradamente el T.Co. en punto al reconocimiento de la mayor representatividad de los sindicatos, hay que considerar que se plantea, y se puede resolver, con arreglo al mismo criterio que ha suministrado la jurisprudencia constitucional en punto a decidir sobre las presuntas lesiones del principio de igualdad entre los sindicatos, que lo serían, a la postre, de la libertad garantizada a aquellos, y que es, en síntesis, el siguiente, como lo reitera la S. T.Co. 75/1992 (f.j. 3): cuando la promoción de la asociación patronal más representativa (en el supuesto que nos ocupa) resulte injustificada o desproporcionada, habrá de reputarse contraria a la Constitución (SS. T. Co. 184/1987, 217/1988, 7/1990 y 32/1990).

Los conflictos que se pueden llegar a plantear con motivo de la legitimación inicial o interviniente de las asociaciones patronales no son, sin embargo, en todos los supuestos, semejantes a los que pueden surgir respecto de los sindicatos. La semejanza se dará cuando se pretenda cerrar el paso a una asociación empresarial para formar parte de la Comisión negociadora del convenio y aquella reúna los requisitos legales previstos en los n.<sup>os</sup> 3 y 4 del artículo 87 L.E.T. Sin embargo, los sindicatos tienen, en el marco estatutario, la atribución de una capacidad representativa y convencional exclusiva para la negociación de convenios colectivos supraempresariales<sup>34</sup>, que se vincula a la protección de la libertad sindical «como

<sup>34</sup> Cfr. S. T. Co. 4/1983, de 28 de enero (B.O.E., 17 de febrero); SS. T.C.T., de 29 de marzo 1982 (Ar. 2119) y 8 de febrero 1983 (Ar. 1646).

estructura privilegiada de los intereses de los trabajadores» (en expresión de la S. T.C.T. de 29 de marzo de 1982), no pudiéndose decir lo mismo de las asociaciones empresariales, pese al reconocimiento en paralelo de la capacidad convencional en la L.E.T. Y ello, porque, de una parte, hay que admitir la posibilidad de constituirse un grupo de empresas, ya pertenezcan o no a un mismo sector, en unidad de negociación, posibilidad que tiene su apoyo legal en los artículos 37.1 y 38 de la C.E. y en los artículos 83.1 y 87 de la L.E.T., lo que permite adelantar la conclusión de que las asociaciones empresariales no tienen legalmente atribuida en exclusiva la negociación colectiva pluriempresarial sino sólo de la sectorial; de otra, tanto de los términos del artículo 37.1 de la C.E. como de una interpretación conjunta de los artículos 87.3 y 4 y 88.1 cabe apuntar la posibilidad, que alguna jurisprudencia ha recogido<sup>35</sup>, de que son cosas distintas, en lo que afecta a la representación empresarial, los presupuestos legales de legitimación para negociar y para adoptar acuerdos y la participación en las negociaciones, admitiéndose que en estas pueden participar otros representantes de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio además de las asociaciones patronales legalmente constituidas, siempre que se respeten los presupuestos legales de legitimación inicial y de legitimación plena. No obstante, cuando se trata de un convenio sectorial, tales presupuestos de legitimación han de estar referidos a empresarios constituidos en asociaciones, conforme a la Ley 19/1977, sin que estén legitimados, como parte, los representantes de los empresarios que cuenten con los porcentajes legales no integrados en aquellas asociaciones<sup>36</sup>.

### **3.5. Legitimación deliberadora y desequilibrio de las exigencias de representatividad**

Además de la legitimación básica para intervenir en la comisión negociadora, el artículo 88.1, L.E.T. exige también una «legitimación deliberadora» complementaria para que se constituya válidamente aquella, consistente en que las asociaciones patronales representen «a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio». Esta regla sobre la exigencia de la mayoría simple de los empresarios afectados por el convenio, sin reiterar la exigencia del parámetro previsto en el artículo 87, puede dar lugar a situaciones no deseables cuando una sola patronal llegara a representar a más del 50 por 100 de las empresas del sector pero sólo ocupara al 10 por 100 de trabajadores que hubieran de resultar incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

La ausencia de una mención al volumen de trabajadores ocupados en las empresas, abre un flanco a negociaciones colectivas que corren el riesgo de ser con-

<sup>35</sup> Vid. S. T.C.T. de 19 de noviembre 1984 (Ar. 9169).

<sup>36</sup> Claramente, en la S. T.C.T. de 28 de septiembre de 1988 (Ar. 7303), y más recientemente, la S. T.S.J. de Extremadura de 30 de octubre de 1991 (AS, 5425).

ducidas por asociaciones representativas de empresas pequeñas y medias en contra de las empresas grandes.

Tal defecto estructural del marco legal de la negociación colectiva española tiene una patológica expresión en la dinámica de la negociación colectiva, en la que se originan conflictos endémicos (así, notoriamente, en los sectores del transporte por carretera, comercio, empresas de vigilantes de seguridad) entre las pequeñas y las grandes empresas y sus asociaciones. El instrumento jurídico para evitar la formación de unidades de negociación artificiales —por la descompensación de los poderes negociadores de las partes, al no respetarse la realidad de los efectivos de plantilla en las empresas— se sitúa en el ejercicio por las asociaciones marginadas de la acción de nulidad del convenio negociado, ya sea por la vía de la modalidad procesal regulada en los artículos 160-163 o, en su defecto, mediante el proceso de conflicto colectivo que preveen los artículos 150 y 159, de la L.P.L. (Real Decreto Legislativo 521/90, de 27 de abril<sup>37</sup>). Pero lo que actualmente tiene respaldo legal es sólo el derecho a formar parte de la comisión negociadora cuando la asociación represente al 10 ó 15 por 100 de las empresas y de los trabajadores afectados por el convenio; por lo que, ante la insuficiencia del artículo 88.3 y 4 L.E.T., cabe que se estipulen convenios por organizaciones empresariales que representen a la mayoría de las empresas del sector pero que no cuenten con el apoyo de aquellas que ocupan a la mayoría de los trabajadores en el mismo, bien porque hayan rehusado formar parte de la comisión negociadora o porque el convenio colectivo se haya concluido contra su consentimiento.

La ausencia de la mayoría de las empresas representadas por las asociaciones intervinientes que la Ley exige constituye, por lo demás, una causa de nulidad por faltar la capacidad legal exigida para negociar el convenio, como ya se ha indicado. Por ello, el acuerdo concluido en su caso, faltando esta legitimación deliberadora, sólo valdría como pacto de eficacia relativa. Cabe traer aquí la doctrina elaborada por el T.C.T. en relación con la imposibilidad de que en un convenio extraestatutario se pretendan eliminar sus vicios de origen mediante la adhesión posterior de asociaciones empresariales, y que así fuera posible alcanzar la mayoría de empresas incluidas en la unidad de negociación. En tales supuestos cabe afirmar, como lo hizo el T.C.T.<sup>38</sup> respecto de los sindicatos no incluidos en la comisión negociadora, que las adhesiones posteriores no permiten alcanzar al convenio irregularmente negociado la eficacia *erga omnes* y el carácter normativo ausente en un principio. No obstante, asegurar esta mayoría no equivale a garantizar que el convenio se negocie por los representantes empre-

---

<sup>37</sup> Las decisiones jurisprudenciales son muy numerosas al respecto. *Vid.* así, entre otras, la S. T.C.T. de 31 de marzo de 1982 (Ar. 581) y 28 de septiembre de 1984 (Ar. 7302); T.S.J. del País Vasco, 19 de septiembre de 1990; T.S.J. de Andalucía (Málaga) de 15 de abril de 1991 (A.S., 2768); T.S.J. de Murcia, de 20 de noviembre de 1991 (A.S., 6273); T.S.J. de Castilla-León (Valladolid), de 12 de febrero de 1992 (A.S., 692).

<sup>38</sup> SS. T.C.T. de 16 de octubre y 6 de noviembre de 1986 (Ar. 10734 y 12744).

sariales de las empresas que ocupen a la mayoría de los trabajadores del sector, como ya se ha expresado.

### **3.6. La legitimación decisoria y, de nuevo, sobre la conveniencia de garantizar legalmente la representación empresarial en razón del volumen de plantilla de las empresas representadas**

Finalmente, hay que referirse a la legitimación decisoria, esto es, a la regla establecida en el artículo 89.3, L.E.T., según la cual los acuerdos de la comisión negociadora se deben adoptar, en cualquier caso, mediante el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones, previsión legal que se ha de considerar también de obligado cumplimiento para la válida conclusión del acuerdo<sup>39</sup>.

Pero esta exigencia de una mayoría cualificada para la aprobación del texto del convenio no corrige la insuficiencia señalada, ya que, a la postre, el convenio sólo precisa para su conclusión el apoyo de las asociaciones que representan a la mayoría de las empresas representadas. Pero con ello no se garantiza que este apoyo mediante el voto favorable de aquellas incluya siempre el consentimiento de las empresas grandes que ocupen los mayores efectivos de plantilla en el sector. Y es que aquí se detecta un problema clave pendiente de solución, y que requiere de un comentario adicional: el relativo a la forma de medir los porcentajes representativos que acredite cada asociación patronal presente en la comisión negociadora.

Aunque la regla del artículo 89.3 L.E.T. sea aplicable tanto a la negociación colectiva estatutaria en los ámbitos de empresa como a los superiores a ella, y sea exigible tanto para la composición del «banco social» como a la representación de los empresarios, es lo cierto que en relación con estos últimos se produce un desequilibrio en cuanto al poder de negociación que puede privar de sentido y alcance real a los convenios sectoriales.

En efecto, el rigor de la jurisprudencia laboral en punto a depurar los criterios que permitan aplicar los porcentajes de representatividad que acredite cada sindicato en la comisión negociadora, esto es, el cómputo de las cuotas de representatividad en la formación del «banco social» y en la adopción de acuerdos<sup>40</sup>, contrasta con la exigencia de un criterio puramente formal y cuantitativo para la representa-

<sup>39</sup> S. T.C.T. de 29 de marzo de 1989 (Ar. 152).

<sup>40</sup> *Vid.*, como criterio prevalente, el recogido en la S. T.Co. 137/1991, de 20 de junio (f.j. 4), según la cual «... la jurisprudencia laboral, no sin vacilaciones, parece inclinarse por un criterio mixto, en virtud del cual, si la designación de los componentes de la Comisión Negociadora se ha hecho adecuadamente a la cuota de representatividad, el cómputo del 60 por 100 se hará sobre los componentes de la Comisión Negociadora; por el contrario, si la designación de los miembros de la Comisión no se adecua a la cuota de representatividad de los mismos, el 60 por 100 sólo se alcanzará si quienes votan a favor del Convenio representan efectivamente el 60 por 100 de los representantes electivos de los trabajadores en la empresa o en el sector correspondiente». *Vid.* sobre esta Sentencia el comentario de ALONSO OLEA, M., *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. IX (1991), págs. 459-465.

ción de las asociaciones patronales (que estas representen a la mayoría de los empresarios, aunque las empresas incluidas en aquellas sólo ocupen al 10 ó al 15 por 100 de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, según se trate de convenios de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma (art. 88.1 en relación con el art. 87.3 y 4): lo que hace posible que puedan ser asociaciones representativas de empresas pequeñas las que negocien el convenio sectorial que se aplica a las de mayor volumen de plantilla. En definitiva, si el mayor número de trabajadores se concentra en las empresas grandes, un principio elemental de lógica jurídica impera que sean estas las que deban tener un mayor peso en la representación económica de la comisión negociadora y en la adopción de acuerdos para la conclusión del convenio. Por ello, cabe afirmar que el verdadero correlato de las cuotas de representatividad en la formación del banco social sería la existencia de una regla legal que garantizara la representación de las empresas en razón del volumen de plantilla del lado patronal.

La situación actual de desequilibrio es posible que favorezca en muchos casos la elaboración de convenios sectoriales, si bien con límites importantes, como lo son la frecuente extensión al ámbito de la provincia y la corta duración, ante la carencia de una representación patronal con mayor poder de negociación y decisión. Por lo demás, la fórmula legal frena, en cierta medida, los conflictos entre las asociaciones patronales para controlar las comisiones de negociación, respecto de los cuales «la prudencia aconseja la abstención de los órganos públicos, salvo en casos extremos»<sup>41</sup>, pero, como contrapartida, puede producir y produce, efectos perversos, como lo son la proliferación de convenios de empresas<sup>42</sup> y la

---

<sup>41</sup> ALONSO OLEA. M., *Jurisprudencia Constitucional...*, cit., pág. 403, remitiéndose, sobre estas «contendias jurisdiccionales», a los informes del Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. (Cls 2.º, 490-492; Cls 2.º 493-494). En relación con las contendias entre asociaciones empresariales, vid. S. T.S.J. de Valencia, de 23 de noviembre de 1990, sobre el conflicto colectivo planteado por una federación gremial contra unas empresas de su ámbito para que cumplan los turnos de vacaciones acordados, decidiendo que el conflicto planteado, ni es colectivo en sentido técnico-jurídico, ni de trabajo, conforme a la legislación vigente (L.P.L. de 1980); también, S. T.S.J. de Galicia de 24 de septiembre de 1990 (A.S., 5067), sobre conflicto colectivo planteado por asociación empresarial contra empresarios para que se declare y obligue a las empresas demandadas a no fabricar, distribuir, ni vender pan en todos los domingos y festivos; en la Sentencia dictada se niega la competencia del Orden Jurisdiccional Social, que no tiene atribuido «el conocimiento de las cuestiones litigiosas de esta naturaleza que se promueven entre las asociaciones empresariales y los empresarios». La Jurisdicción Social sí debe verificar los requisitos de legitimación negocial y declarar cuando falten la nulidad del convenio colectivo; vid., así, la S. T.S.J. de Castilla-León (Valladolid) de 11 de febrero de 1992 (A.S., 692), ya cit. También, la S. T.S.J. de Cantabria, de 2 de abril 1991 (A.S., 2534), conociendo de conflicto colectivo planteado entre asociaciones empresariales por el intento de segregación de un convenio sectorial de una pequeña asociación empresarial para establecer su propio convenio.

<sup>42</sup> Vid. «La negociación colectiva en 1990 (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos)», en el volumen *Pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento. (IV Jornadas de Estudio sobre la negociación Colectiva)*, Madrid, 1992. De los datos relativos a los convenios negociados en el nivel de la empresa y de los pactados en niveles superiores se desprenden las siguientes conclusiones en lo que respecta a los últimos cuatro años analizados (1987-1990): «El número de con-



deriva salarial, patologías que aquejan a nuestra negociación colectiva desde tiempo atrás <sup>43</sup>.

Los problemas de fondo se sitúan, sin embargo, en el mismo sistema de representación sindical y en la existencia de un marco legal de negociación colectiva del cual hacía un juicio valorativo severo y certero la S. T.Co. 235/1988, de 5 de diciembre, que calificaba los presupuestos de legitimación de «normas legales que en muchos casos se caracterizan por su rigidez o falta de adecuación a las condiciones reales de nuestro sistema de relaciones laborales, y (que) con cierta frecuencia dificultan, por el juego de las sucesivas mayorías, la consecución de acuerdos de eficacia general». En realidad, el listado de consecuencias negativas se podría ampliar a algunas más —entre otras—, las mencionadas más arriba. Pero hay un vértice del cual arrancan, en nuestra opinión, estas deficiencias, más allá de la excesiva formalización del sistema de negociación estatutario, y que se sitúa en las tensiones centrífugas que generan, no sólo las normas legales, sino el sistema instaurado de representatividad sindical en punto a la selección de las unidades de negociación. La proliferación de convenios colectivos de empresa y la consideración de los convenios sectoriales, en materia salarial fundamentalmente, como regulación de mínimos que se superan en el ámbito de las empresas, es la cara oculta de este régimen de negociación colectiva que continúa descansando, aún excesivamente, en las estructuras legales que lo enmarcan, y cuya preocupación capital es la de evitar a toda costa el vacío normativo, aunque sea al precio de conseguir una regulación colectiva más aparente que eficaz.

#### IV. LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS

##### 4.1. Las unidades de negociación y los convenios de grupos de empresas: consideraciones previas

La estructura de la negociación colectiva en cualquier sistema de relaciones industriales viene delimitada por dos coordenadas: una, que se refiere a los agen-

---

venios de empresa aumenta de forma constante en términos relativos a lo largo de los cuatro años considerados, aumento que también es constante con respecto al porcentaje de empresas vinculadas por esta clase de convenios. Sin embargo, correlativamente, se aprecia que también existe una disminución casi constante del porcentaje de trabajadores afectados por este tipo de convenios. En términos porcentuales, el número de convenios de ámbito superior al de empresa disminuye de forma constante los cuatro años (de un 31'58 para 1987 hasta un 29'44 en 1990), como también el número de empresas afectadas por ellos, si bien en menor medida (del 99'73 al 9'68). Sin embargo, se aprecia un incremento casi constante del porcentaje de trabajadores afectados por los convenios de ámbito superior al de empresa (del 83'40 en 1987 al 85'18 en 1990) y una correlativa disminución de los trabajadores afectados por los convenios de empresa (16'60 en 1987 y 14'81 en 1990). Pero además de estos datos hay que dejar constancia del abultado número de convenios de empresa, que en 1990 fueron del 70'55 (3.015) del total de los negociados (4.273), vinculado sólo al 0'31 por 100 de las empresas afectadas por la negociación colectiva y al 14'81 por 100 del total de los trabajadores. *Op. cit.*, págs. 182-183.

<sup>43</sup> *Vid.*, por todos, GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Obrero, empresa y convenios colectivos*, Barcelona, 1974. págs. 141-156.

tes negociadores -quienes negocian-, y otra, que determina para quién se negocia, relativa a los ámbitos sobre los cuales se proyecta la negociación en sus vertientes personal, funcional y territorial. Las piezas de esta estructura del sistema son «las unidades de negociación» (*bargaining unit*), compuestas por los marcos generales para los cuales se establecen los convenios colectivos, esto es, por el conjunto de relaciones de trabajo, delimitadas por la existencia de unos intereses colectivos, a las cuales se atiende para negociar los convenios colectivos por unas particulares representaciones profesionales con capacidad para establecerlos<sup>44</sup>.

Con anterioridad a la L.E.T., el régimen español sobre unidades de negociación se caracterizaba «por la existencia de unidades apropiadas establecidas legalmente», que tenían una relevancia decisiva no sólo para la validez del convenio sino también, y fundamentalmente, para la determinación de las partes legitimadas para intervenir en la negociación colectiva<sup>45</sup>. En la regulación normativa actual, es lo cierto que el artículo 83.1 de la L.E.T., cuya redacción acusa una deficiente técnica que lleva a incluir en los ámbitos de aplicación del convenio las unidades de negociación, ha establecido un régimen de total libertad para configurar estas unidades, intentando romper así con una «concepción orgánica de la negociación colectiva»<sup>46</sup>. Esta ruptura, sin embargo, además de plantear problemas, en cuanto remite a la decisión de las colectividades la selección de las unidades de negociación<sup>47</sup>, ha dejado en una situación incierta la posibilidad de la existencia de algunas de estas, como sucede, en concreto, con las formadas por agrupaciones no categoriales de pluralidad de empresas, ante la ausencia de una clara determinación legal de los sujetos con legitimación para celebrar convenios colectivos en tales unidades.

Los convenios de grupos de empresas, expresión imprecisa ya porque puede incluir unidades negociadoras distintas, no han tenido un desarrollo considerable entre nosotros; en el año 1990, bajo tal denominación se registraba la existencia de 28 convenios, que afectaban a 99 empresas y a 11.996 trabajadores<sup>48</sup>. No es un dato, sin embargo, que se pueda valorar aisladamente, porque otros indicadores com-

---

<sup>44</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo», *R.P.S.*, n.º 84 (1969), págs. 5-41; GARCIA FERNÁNDEZ M., *Obrero, empresa... cit.*, págs. 11-33; Idem, *Unidad de negociación del convenio colectivo, capacidad convencional y representación en el Derecho Positivo Español*, Madrid, 1977, págs. 56-61; Idem, «Las unidades de negociación colectiva de trabajo»; C.E.O.E., *Normas estatales y negociación colectiva en materia laboral*, Madrid, 1988, págs. 31-49; SARGADOY BENGOCHEA, J.A., «La estructura de la negociación colectiva antes y después del Estatuto de los Trabajadores», *R.E.D.T.*, n.º 16 (1983), págs. 503-520; VALDÉS DAL-RE, F., «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», *R.P.S.*, n.º 137 (1983), págs. 395-444.

<sup>45</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «La unidad de negociación...», *cit.*, pág. 11.

<sup>46</sup> VALDÉS DAL-RE, F., «Crisis y continuidad...», *cit.*, pág. 432.

<sup>47</sup> BORRAJO DACRUZ, E., «La obligatoriedad general de los convenios colectivos en el nuevo Derecho español», *R.P.S.* n.º 127 (1980), pág. 17.

<sup>48</sup> COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, «La negociación colectiva en 1990», *cit.*, pág. 184. Para años anteriores, MINISTERIO DE TRABAJO, *Estructura y contenidos básicos de la negociación colectiva en España (Datos de 1986)*, Madrid, 1988.

plementarios inducen a pensar si no son precisamente las dificultades para su establecimiento las que están contribuyendo, junto a otros factores ya apuntados, a agudizar una atomización de las unidades de negociación, en el marco de un proceso en el que las empresas medias y pequeñas pasan a regularse por convenios propios pese a contar con ínfimos efectivos de personal<sup>49</sup>. La carencia de un marco legal claro y seguro para el establecimiento para estos convenios no sectoriales de grupos de empresas, junto a las limitaciones inherentes al instrumento de la adhesión para aplicar un convenio ya establecido a otras empresas, puede explicar, en parte, el escaso desarrollo de la negociación colectiva en las mencionadas unidades de negociación<sup>50</sup>.

#### **4.2. Posibilidad y régimen de los convenios pluriempresariales no sectoriales: fundamento jurídico, límites (constitucionales y legales) y configuración de las representaciones con capacidad para negociarlos**

Sin duda, en la raíz de las dificultades actuales para determinar el régimen de los convenios pluriempresariales no sectoriales se halla el estricto y lacónico dualismo que la L.E.T. afirma en punto a la regulación de los presupuestos de legitimación, distinguiendo sólo entre «los convenios de empresa o ámbito inferior», y «los convenios de ámbito superior a los anteriores» (art. 87) o «convenios de ámbito superior a la empresa» (art. 88, L.E.T.), lo que se ha traducido en la práctica negociadora en una tipificación de dos familias de unidades típicas de negociación: las unidades de empresa o de ámbito inferior a la misma (de centro de trabajo; de grupo o sección de empresa) y los convenios sectoriales generales en sus distintos ámbitos geográficos (estatal, de Comunidad Autónoma, provinciales y locales). Sin embargo, no todo convenio que exceda del ámbito de una concreta empresa se puede considerar un convenio general, si se entiende por tal a aquel que en el marco de una determinada demarcación territorial afecta a todas las em-

<sup>49</sup> FERNÁNDEZ DE FRUTOS, R., «La realidad de la negociación colectiva española: estructura, contenido y ámbitos», en AA.VV., *Negociación colectiva: presente y futuro*, Barcelona, 1989, pág. 35.

<sup>50</sup> *Vid.*, por todos, VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y extensión de los convenios colectivos», *R.E.D.T.*, n.º 36 (1988). Un amplio repertorio de convenios para grupos de empresas en CAMPS RUIZ, L.M., *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Madrid, 1986, pág. 118. También, como muestra de convenios más recientes, *vid.*: C.C. de Laboratorios Cinematográficos y Fotofilm, SA y Fotofilm S.A.E., Res. D.G.T., de 25.7.91 (B.O.E., 17.8.91); Siderúrgica de Mediterráneo, S.A., y Altos Hornos del Mediterráneo, S.A., Res. D.G.T., 31.7.91 (B.O.E., 26.8.91); Ente Publico R.T.V. y Sociedades Estatales Radio Nacional de España, S.A., y Televisión Española, S.A., Res. D.G.T. 5.10.90 (B.O.E. 22.10.90); Erkol, S.A., Rodiamcel, S.A., y Erkimie, S.A., Res. D.G.T., 27.9.91 (B.O.E., 19.10.91); Personal Laboral de las Juntas de Puertos, Puertos Autónomos y Comisión Administrativa de Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas que se adhieran, Res. D.G.T., de 25.10.1991 (B.O.E., 8.11.91); Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, SA, y Canal Sur Radio, SA, Res. 8.8.91 (B.O.J.A., 3.9.91); ... etc. Pese a ello, es escaso el número de convenios firmados en estas unidades de negociación, hecho que causa cierta extrañeza ante la proliferación de grupos económicos empresariales en España; *vid.* al respecto, GONZÁLEZ DE LENA, F., «Situación actual en la negociación colectiva en España», *R.L.* 1988, II, pág. 236.

presas del sector o rama de actividad económica; y ello, porque, tanto los artículos 37 y 38 C.E., como el artículo 83 de la L.E.T., precepto que se encabeza con el título de «unidades de negociación», fundamentan la posible existencia de convenios para grupos de empresas que afecten a una pluralidad singularizada de estas.

Se parte, así, de que puede existir una yuxtaposición de unidades típicas de empresa para paliar el efecto *erga omnes* del lado empresarial, esto es, de los convenios pluriempresariales negociados y aprobados con una representación institucional suficiente para obligar a todas las empresas y a los trabajadores incluidos en su ámbito, aunque no estuvieran presentes en la elaboración de éstos algunos sindicatos u organizaciones empresariales que hubieran decidido automarginarse de su estipulación. Poco importa, a efectos de la existencia de estas unidades *atípicas* de negociación colectiva, el que los empresarios que negocian el convenio colectivo constituyan un grupo orgánico, inorgánico o que se negocie, o no, por una asociación patronal, porque lo definitorio de esta especie de convenios es la existencia de un conjunto de relaciones laborales delimitadas por unos intereses colectivos concretos y de unos empresarios con capacidad para darse su propia regulación apartándose del ámbito de aplicación del convenio sectorial.

En sus líneas generales, estas unidades de negociación son, por tanto, unidades verticales que comprenden a una pluralidad de empresas y a todos sus trabajadores, cuyo régimen común de condiciones de trabajo se articula sobre la previa existencia de unas circunstancias objetivas situadas en las características económicas de las empresas, en su vinculación estructural societaria o en la especificidad de sus objetivos empresariales de producción o servicios. Aunque del lado empresarial estas unidades de negociación aparezcan como una yuxtaposición de convenios de empresa, y para la constitución de aquellas deban existir unas notas comunes en las que forman la coalición, es posible que no siempre se vaya al convenio único por agrupación de los convenios particulares de empresa. En otros casos puede responder su constitución a un proceso de segregación de los convenios sectoriales aplicables en la rama de actividad dentro de una demarcación territorial. Este apartamiento del ámbito aplicativo del convenio colectivo sectorial debe encontrar justificación en unos factores que tengan una entidad objetiva y razonable, y que frecuentemente resultará obligado referir a las conexiones que mantienen entre sí las empresas, a su particular posición en el mercado y a las peculiaridades de su actividad productiva, más que a las connotaciones que puedan concurrir en los trabajadores en ellas ocupados, cuyas prestaciones singulares de trabajo pueden ser similares o idénticas a las de otros trabajadores regidos por convenios sectoriales o de empresa.

El fundamento jurídico para establecer estos convenios, que tienen como nota común su negociación, del lado empresarial, por una coalición de empleadores, descansa en la traducción legislativa del derecho a negociar colectivamente garantizado en la Constitución (art. 37.1, C.E.) que ha llevado a cabo la L.E.T., debiéndose situar en el artículo 83.1 el precepto legal que justifica su ajuste al marco

legal. Sin embargo, de estos convenios de grupos de empresas no cabe decir que, en su génesis, esto es, para la creación de la nueva unidad de negociación, exista un deber de negociación en los términos en que el mismo se configura en el artículo 89. 1, párrafo 2.º de la L.E.T. Ciertamente, la creación y el origen de las unidades de negociación que han de albergar a estos convenios hay que situarla en la facultad o posibilidad de negociar, y no en un deber de negociar de la parte receptora de la propuesta de iniciar las deliberaciones para concluir un convenio en la nueva unidad, supuesto que el texto legal limita, aunque no sea esta la interpretación de la doctrina mayoritaria, a los supuestos en que se trate de renegociar o revisar un convenio ya vencido<sup>51</sup>. Ciertamente, cabe suscribir que en nuestro sistema de negociación colectiva subyace una postura de neutralidad de la Ley en punto a los cambios de unidad de negociación, concediendo esta «plena libertad a las partes para llevarlos a cabo, de acuerdo con las previsiones del artículo 83.1 L.E.T.» que reconoce, si existe acuerdo de las partes, la facultad de iniciar las negociaciones en cualquier momento, sin que se pueda admitir que en estos supuestos exista un deber de negociar aun cuando la propuesta al grupo de empresas se formule tras el vencimiento del convenio o los convenios preexistentes que rigieran para las empresas afectadas<sup>52</sup>.

En cualquier caso, no resulta fácil hacer una caracterización de conjunto de estas unidades de negociación colectiva en nuestro régimen legal de dicho tipo de negociación, dificultades que se disuelven en gran parte si se orilla el carácter estatutario<sup>53</sup>, pero así sólo se resuelven algunos problemas al tiempo que se plantean

---

<sup>51</sup> SALA FRANCO, T., «Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación: el deber de negociar», en IV JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, *cit.*, págs. 21-38. Una panorámica de la doctrina y la jurisprudencia en, MUGA ROBLEDÓ, A., «El deber de negociar colectivamente. Supuestos de cambio de unidad de negociación», *R.L.*, 1992 (n.º 2), págs. 86-99, cuya opinión suscribo en el texto; también, en el mismo sentido con anterioridad, VALDÉS DAL-RE, F., «Crisis y continuidad...», *cit.*, pág. 139, para quien, «...la obligación de negociar se dispara tan sólo en aquellos casos de identidad de ámbitos entre la norma ya vencida y el convenio que se aspira a renovar. Dicho en otras palabras, el deber legal de negociar no cubre las eventuales remodelaciones en la estructura de la negociación colectiva».

<sup>52</sup> Con amplia argumentación en este sentido, MUGA ROBLEDÓ, A., «El deber de negociar colectivamente...» *cit.* págs. 93-99.

<sup>53</sup> Así, SEMPERE NAVARRO niega la posibilidad de negociar en el marco estatutario cuando se trate de un «grupo inorgánico de empresarios»; no así cuando se pueda comprobar que existe «un grupo de empresas con unidad económica en cuyo supuesto se estaría ante un convenio de empresa»; *vid.* «La Ley 32/1984 y la materia de los convenios colectivos. Antecedentes y alcance de una reforma», *R.L.*, 1985, I, pág. 384. Otras soluciones matizadas al respecto en, OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, *cit.* págs. 677-678, admitiendo que el nivel de empresa se mantiene «si las empresas negocian *nominatim*, es decir, sin pretender delimitarse geográficamente como en un convenio sectorial, y además no buscan imponerse a otras que no sean ellas mismas...». Para SALA FRANCO, en cambio, se trataría «propriadamente de una unidad de negociación supraempresarial en tanto no se reconozca personalidad jurídica al grupo», para lo que brinda dos soluciones: la negociación a través de una asociación empresarial de las reguladas por la Ley 19/1977 o, cuando ello no sea posible, considerar que «se trata de una yuxtaposición de convenios de empresa ... de modo que tendrían que negociar todos y cada uno de los Comités de Empresa o delegados de personal o las representaciones sindicales si las hubiere, y todos y cada uno de los empresarios»; *Cfr. Derecho Sindical*, *cit.* pág. 366.

otros de no pequeña entidad, como lo es, sin duda, la simultánea vigencia y, en principio, la inexcusable aplicación del convenio sectorial en vigor<sup>54</sup>. Por ello, un adecuado planteamiento de la libertad de las partes para la determinación de estas unidades de negociación y de la legitimación de aquellas para negociar convenios en su seno, ha de partir de las siguientes premisas:

a) No se puede ignorar que el «alto grado de juridificación» de nuestro sistema de negociación colectiva pretende hacer compatible la libre iniciativa y la negociación de las partes en la fijación de las unidades de negociación (art. 83, L.E.T.), con la definición de los sujetos dotados de legitimación para negociar en los ámbitos de empresa y supraempresariales (arts. 87, 88 y 89, L.E.T.). La «garantía institucional» del derecho a la negociación colectiva laboral, que la L.E.T. procura hacer posible, deja a salvo un espacio de libertad que la regulación legal no puede minimizar para que las partes puedan delimitar las unidades de negociación y el ámbito de aplicación de los convenios, atendiendo para ello a los intereses económicos profesionales que aquellos consideren adecuados regular. La jurisprudencia del extinguido T.C.T. apeló para valorar esta adecuación a la doctrina de la naturaleza de las cosas y a los límites de la razón y de la lógica<sup>55</sup>, en un intento de fijar unos *standards* de decisión judicial cuando se plantean conflictos en torno al establecimiento de convenios, ya sean en unidades típicas o atípicas, conflictos en los que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tiene una función de asesoramiento y consulta<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> Sobre la negociación colectiva al margen de la L.E.T., *vid.*, fundamentalmente, DESDENTADO BONETE, A., GARCÍA PERROTE, I., «En torno a los problemas del convenio de eficacia limitada en el Derecho español», *R.E.D.T.*, n.º 4 (1980), págs. 537-559; SALA FRANCO, T., *Los convenios colectivos extraestatutarios*, *cit.*; MONTOYA MELGAR, A., «Sobre la viabilidad legal de convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores» en AA.VV., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid 1984, págs. 55 y 22; VALDÉS DAL-RE, F., *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios* Madrid, 1988; MARTÍNEZ EMPERADOR, R., «Los convenios colectivos extraestatutarios contenido, calificación y régimen jurídico», en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligatorio*, Madrid, 1989, págs. 54-79; DIÉGUEZ CUERVO, G., «Nueva lección sobre la negociación colectiva informal», AA.VV., *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos al Profesor Manuel Alonso Olea)*, Madrid, 1990, págs. 237-260. Nuevos planteamientos críticos sobre el problema en, DURÁN LÓPEZ, F., «El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva», *R.L.*, 1990, II, págs. 140 y ss. sobre todo; también, RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional», *cit.*, págs. 7-8, espec.

<sup>55</sup> *Vid.* al respecto el elenco de sentencias recogido por SEMPERE NAVARRO, A.V., LUJÁN ALVAREZ, J., «Límites a la fijación de unidades de negociación en la jurisprudencia española», *R.T.*, n.º 99 (199), págs. 71-73. Sobre el valor metodológico de la «naturaleza de las cosas para la comprensión del proceso de creación del Derecho, tanto en el plano de la legislación como en el de las resoluciones judiciales», LARENZ, K., *Metodología de la Ciencia del Derecho*, traducción de la cuarta edición alemana definitiva (2.º española), Barcelona, 1980, págs. 150-151.

<sup>56</sup> La Comisión, regulada por el R.D. 2976/1983, de 9 de noviembre, elabora y mantiene al día un catálogo de actividades que sirve de indicador para la determinación de los ámbitos de la negociación colectiva. *Vid.*, VALDÉS DAL-RE, F., «La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos», *R.E.D.T.*, n.º 17 (1984), págs. 5 y ss.

b) Esta libertad de los actores sociales en la negociación colectiva para configurar las unidades de negociación y el ámbito de aplicación de los convenios, se ha de hacer posible aun en los casos en los que el ejercicio de tal derecho colisione con derechos fundamentales, buscando una suficiente acomodación con estos para no vaciar de contenido a aquella vertiente de la libertad de los actores sociales en el ejercicio de su derecho a la negociación colectiva (art. 37.1, C.E.). Los límites constitucionales derivados de derechos fundamentales y libertades públicas pueden venir, fundamentalmente, por la constitucionalización de ciertos presupuestos de legitimación para negociar conectados al contenido de la libertad sindical, al principio de trato igual y a la prohibición de discriminaciones en el convenio, y, también, por la limitada exclusividad que se puede llegar a reconocer a la intervención de las asociaciones empresariales en la negociación de convenios supraempresariales. Estos condicionamientos constitucionales requieren un examen separado que a continuación se aborda.

c) Por lo que se refiere a la posible afectación de la libertad sindical por la formación de una unidad de negociación que agrupe a varias empresas, los problemas surgen en distintos frentes. En efecto, si se parte de la premisa de que «la negociación colectiva forma parte de la libertad sindical», y que el artículo 28.1, C.E. «atrae a su seno» el artículo 37.1, C.E., elevando el contenido de este al rango de derecho fundamental y de libertad pública, llegando la protección constitucional del sistema de negociación colectiva «hasta sus porciúnculas más recónditas»<sup>57</sup>, hay que convenir en que constituiría una violación de la libertad sindical no sólo la formación de la comisión negociadora sin los sindicatos legitimados para formar parte de la misma en los convenios de ámbito superior a la empresa (art. 87.2 y 4), sino también la minoración del índice de representatividad atribuido a cada sindicato. La exclusiva que tienen los sindicatos en la negociación colectiva supraempresarial excluye, por consiguiente, la opción prevista en el artículo 87.1 de negociar con las representaciones electivas (unitarias) o con las representaciones sindicales con carácter alternativo. El Comité de Empresa carece de un derecho a la negociación colectiva que tenga su fundamento en la Constitución, porque «a diferencia del sindicato no está constitucionalizado, siendo creación de la Ley y pudiendo encontrar sólo una vinculación indirecta con el artículo 129.2 de la Constitución» (S. T.Co. 37/1983, de 11 de mayo); por lo que aquel «sólo tiene los poderes que la Ley le atribuya, y en concreto gozará del derecho a la negociación colectiva en la medida en que la Ley le atribuye el papel de representante a que se refiere el artículo 37.1 de la Constitución» (S. T.Co., 118/1983, de 13 de diciembre)<sup>58</sup>, siendo lo cierto que la atribución legal de la función representativa a las representaciones electivas unitarias para representar a los

<sup>57</sup> ALONSO OLEA, M., «Sobre la composición del “banco social” de la comisión negociadora de convenio colectivo. Sobre la eficacia de una Sentencia de amparo (Sentencia 137/1991, de 20 de junio)», en *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, I. IX (1991), pág. 461.

<sup>58</sup> DURÁN LÓPEZ, F., «El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva», *cit.*, pág. 141.

trabajadores en la negociación colectiva se limita por la Ley a los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior.

Por ello, estos convenios pluriempresariales no sectoriales se habrán de regir por las reglas estatutarias previstas para la formación del banco social en los convenios sectoriales, participando en su formación las secciones sindicales, si las hubiera en las distintas empresas, según los índices de representatividad acreditada y, en ausencia de aquellas, por los órganos territoriales del sindicato. Esta atribución en exclusiva al sindicato de la representación y la capacidad convencional no se verá, por tanto, limitada por el condicionamiento establecido para los convenios de empresa de que las representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité (art. 87.1, L.E.T.) de cada una de las empresas; trascendiendo también a la aplicación de la previsión legal sobre el número de componentes del banco social, que será de 15, por negociarse en una unidad supraempresarial y no de empresa. Por lo demás, tratándose de una unidad de negociación atípica, que en la realidad puede aparecer como por la fractura o segregación de un convenio sectorial, la opción por la unidad de negociación tendrá lugar, de mutuo acuerdo, lo que en la práctica equivale a que ambas partes «se reconozcan como interlocutores» (art. 87.1, párrafo final); de manera que el ámbito de representación de las partes negociadoras se adecue al de aplicación del convenio, en la búsqueda de la mayor proximidad funcional y territorial de la representación sindical, sobre todo cuando ésta no se pueda extraer en su integridad de las existentes en las diferentes empresas, en aras de un diálogo más directo y de un mayor conocimiento de las materias a regular.

d) Otro límite constitucional que puede plantearse a la formación de estas unidades de negociación es el derivado de la presunta existencia de una desigualdad de trato, o de discriminaciones, de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de tales convenios, operando en dicho ámbito convencional el principio constitucional de igualdad (art. 14, C.E.), pese al carácter privado de los sujetos negociadores, en atención «a la peculiar trascendencia social del convenio colectivo y su integración como fuente material de derecho»<sup>59</sup>. En concreto, y por lo que se refiere al principio de igualdad de trato, el problema se plantea en el momento de delimitar la unidad de negociación sobre unos determinados criterios, debiéndose juzgar con relación a estos sobre su idoneidad y razonabilidad para justificar un trato desigual respecto de otros trabajadores del sector<sup>60</sup>. La cuestión, por consiguiente, remite a un juicio sobre la legitimidad del establecimiento de tal unidad de negociación atípica, que supondrá el establecimiento de una regulación colectiva especial frente a la sectorial. En principio, tanto la garantía institucional

---

59 RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «Principio de igualdad, autonomía contractual y poderes empresariales», *R.L.*, 1991, II, pág. 8, invocando al respecto las SS. T.Co. 52/1987; 136/1987; 177/1988 y 171/1989.

60 GARCÍA MURCIA, J., *La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo*, Madrid, 1992, pág. 137.



del derecho a la negociación colectiva (art. 37.1, C.E.) que preserva la libertad de las partes<sup>61</sup>, como el principio de libertad de trabajo (art. 35, C.E.) y de libertad de empresa, con la consiguiente garantía de su ejercicio y de la defensa de la productividad (art. 38), prestan un apoyo constitucional para que las partes puedan establecer, en uso de la libertad para hacerlo que les reconoce el artículo 83.1 de la L.E.T., las unidades de empresa y los ámbitos de aplicación de los convenios que estimen convenientes. A la postre, el juicio de constitucionalidad que justificaría la desigualdad de trato se proyecta sobre la legítima utilización del principio de especialidad (o especificidad) para justificar la opción de las partes por una unidad de negociación pluriempresarial no sectorial, a la vista de unos «intereses específicos necesitados de una regulación diferenciada y autónoma respecto de la general que rige el sector»<sup>62</sup> en el ámbito territorial de aplicación de aquel. Dos acotaciones de interés parece importante añadir: en primer término, que aunque las partes negociadoras no estén vinculadas por un principio absoluto de igualdad de trato para delimitar estas unidades de negociación, sí están sometidas a la prohibición de discriminaciones basadas en factores catalogados como tales en la Constitución o en la Ley, como lo recuerda la Sentencia T.Co. 128/1987, de 6 de julio; en segundo lugar, que cuando los poderes públicos actúen como empleadores sometidos al régimen laboral común, están no sólo sujetos «al imperio de la Ley y a la interdicción de la arbitrariedad, sino también al respeto del principio de igualdad, de acuerdo con lo previsto además en el artículo 53.1, C.E.»<sup>63</sup>, como ha venido a puntualizar la Sentencia T.Co. 161/1991, de 8 de julio, lo que constituye, en efecto, una limitación importante para la constitución de estas unidades de negociación atípicas en el ámbito de las Administraciones públicas.

e) En relación con la representación empresarial en la negociación colectiva por grupos de empresarios, la cuestión que se plantea es la de determinar si proce-

---

<sup>61</sup> Especialmente rotundo es, a estos efectos, el fj. 5.º de la S.T.Co. 136/1987, de 22 de julio: «por lo que concierne a la pretendida lesión de la igualdad por una indebida restricción de la libertad de fijación de las unidades de negociación colectiva, debe señalarse ante todo que la empresa demandante no ofrece un término de comparación debidamente delimitado, sino que se remite genéricamente al derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 de la Constitución, al principio de libertad contractual reconocido en el art. 1.255 del Código Civil y a la regla que para los convenios colectivos de eficacia general establece el art. 83.1 del Estatuto de los Trabajadores. Es cierto que, según este último precepto, los convenios colectivos «tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden», pero ello no es más que *una de las reglas generales por las que se ha de regir el sistema de negociación colectiva en un contexto de libertad sindical y autonomía colectiva, en el que, a diferencia de lo que ocurre en un régimen de tipo corporativo o de signo autoritario, la delimitación funcional y territorial del campo de aplicación del convenio colectivo corresponde a las partes*. Por ese motivo, la regla general del artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores podría ser invocada frente a interferencias extrañas en la delimitación de la unidad de negociación, pero no como punto de referencia para analizar una supuesta discriminación de un ámbito de negociación frente a otros... ». Cfr. también, la S.T.Co. 57/1989, de 16 de marzo, donde también se aborda, tangencialmente, el problema de las unidades de negociación.

<sup>62</sup> La expresión se extrae de la S.T.C.T. de 8 de febrero de 1982 (Ar. 164).

<sup>63</sup> La expresión es de RODRÍGUEZ PIÑERO, comentando la S.T.Co. citada en el texto, en «El principio de igualdad, autonomía contractual...», *cit.*, pág. 31.

de constitucional y legalmente que una coalición de empresarios pueda concluir convenios negociando directamente con la representación sindical de los trabajadores, esto es, marginando la intervención de las asociaciones empresariales. El precepto constitucional (art. 37.1, C.E.) se refiere al sujeto empresarial en la negociación colectiva con una expresión ambigua («La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios...»), que puede llevar a lecturas interpretativas diferentes: bien que la mediación representativa se impone, sin reservas ni excepciones, para los trabajadores y los empresarios, o bien que respecto de estos últimos no se constitucionaliza la exigencia de que actúen a través de sus asociaciones representativas. Esta última parece la interpretación más coherente a la vista del concepto mismo de negociación colectiva, que el Texto Constitucional no pretende definir en sus complejos perfiles institucionales. Por lo que, recurriendo a la interpretación integradora imperada por el artículo 10.2 de la propia Constitución, es preciso ir más allá de la letra del precepto constitucional, de cuya elaboración, por lo demás, no se pueden extraer nuevas ideas que ilustren una solución <sup>64</sup>.

Los tratados y normas internacionales suscritos por España aportan, ciertamente, argumentos suficientes que abonan una respuesta sobre la inclusión implícita en el Texto constitucional de los empresarios en grupo como partes potenciales de los convenios colectivos. En efecto, la Carta Social Europea, de 16 de octubre de 1961, ratificada por España en 25 de abril de 1980, recoge el compromiso de las partes contratantes de promover el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria «entre empleadores u Organización de empleadores, de una parte, y Organización de trabajadores de otra, con objeto de regular condiciones de empleo por medio de convenios colectivos». En términos similares, la «Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores», adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el día 9 de diciembre de 1989, por los Jefes de Estado o de Gobierno de once Estados miembros —cuyo valor es interpretativo *lato sensu* y no prescriptivo— también se refiere, en términos similares, al derecho a negociar y celebrar convenios colectivos por «los empresarios o las organizaciones de empresarios». Sin embargo, es en los Convenios 98 (1949) y 154 (1981) <sup>65</sup> de la Organización Internacional de Trabajo en los que de manera más precisa se suministra una definición de la negociación colectiva, inclusiva de la doble y posible configuración de la parte empleadora. Concretamente, en el segundo de los Convenios de la O.I.T. mencionados, se expresa que la negociación colectiva «comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias

---

<sup>64</sup> MONTROYA MELGAR, A., «Sindicatos, convenios y conflictos colectivos: el debate constitucional», en AA.VV., *Los trabajadores y la Constitución*, Madrid, 1980, págs. 196-200, en particular.

<sup>65</sup> El Convenio 98 (1948) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, fue ratificado por España en 13 de abril de 1977; el Convenio 154 (1981), sobre fomento de la negociación colectiva, fue ratificado por España el 26 de julio de 1985.

organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra.... ». Con la ilustración que nos brindan estas normas internacionales, que también obligan a España, se desvanecen las dudas sobre si el derecho constitucional a negociar colectivamente se reconoce sólo a las asociaciones empresariales cuando el convenio se proyecte celebrar por una pluralidad de empresarios o si es parte de la garantía institucional de tal derecho la posibilidad de que puedan celebrarlos grupos de empresarios.

De otra parte, ni de la privilegiada posición constitucional que se reconoce a las asociaciones empresariales en el artículo 7 de la Constitución, y menos aún del artículo 22 del mismo Texto, que fundamenta su libre creación por los empresarios, se puede derivar, en forma alguna, una atribución exclusiva a negociar convenios pluriempresariales a las asociaciones de empleadores que incluya, también, los casos en los cuales varios empresarios individuales pretendan establecer un único convenio a través de una misma negociación. Aun más, ni por la elevación de rango de la Ley 19/1977 a través de la Disposición Derogatoria de la L.O.L.S. 11/1985, ni por la equiparación legal de la libertad asociativa empresarial «a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución española y de los convenios internacionales suscritos por España», que esta norma de cierre lleva a cabo, cabe entender que se llegue a configurar un contenido esencial de la libertad asociativa empresarial que fundamente la privación de la capacidad convencional colectiva a los grupos de empresarios.

La razón última y principal de los límites de la función representativa de las asociaciones patronales respecto de los sindicatos, en el tema de que se trata, se ha de situar tanto en el diferente fundamento constitucional de la libertad asociativa empresarial, reiteradamente afirmado por el T.Co., en el derecho de asociación del artículo 22 C.E., como en el carácter instrumental y subordinado del derecho de asociación empresarial a la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado, a la garantía de su ejercicio y a la defensa de la productividad (art. 38, C.E.). Límites constitucionales a los que se ha de añadir la configuración del derecho a la acción colectiva de tales asociaciones de conformidad, en lo que afecta a la negociación colectiva, con los tratados y normas internacionales ratificados por España (art. 10.2 y Disposición Derogatoria de la L.O.L.S.).

Se puede entender, en efecto, que resultaría gravemente impedida la libertad empresarial, en su vertiente de libertad para establecer una organización laboral colectiva, si estuviera vedado a los grupos de empresarios actuar conjuntamente, sin mediaciones asociativas, para participar en la negociación colectiva laboral con los sindicatos. El planteamiento contrario supondría también una reducción del derecho constitucionalmente garantizado a la negociación colectiva voluntaria, cuyo régimen y procedimientos la legislación positiva puede conformar y delimitar, condicionando incluso mediante prescripciones imperativas la disciplina a que se hayan de someter los actores sociales para reconocer a los convenios carácter normativo y eficacia general, pero sin desfigurar la garantía institucional de

los derechos constitucionales a negociar colectivamente y a la libertad de empresa.

De todo lo anterior se sigue que, en el marco legal vigente para la negociación colectiva, no se puede partir de una visión excluyente de los convenios de grupos de empresa porque la L.E.T. no haya previsto de forma expresa como unidad de organización de los intereses colectivos a tales formaciones y resulte laborioso decidir sobre la identificación de las partes legitimadas para estipularlos. Las unidades de negociación colectivas constituidas por agregados o grupos de empresas pueden ser en nuestro sistema de negociación colectiva verdaderas «unidades apropiadas» (*appropriate bargaining units*), aunque no sean unas unidades típicas. Los convenios establecidos para tales unidades cuentan con un apoyo constitucional desde una doble vertiente: la del reconocimiento de la autonomía colectiva (art. 37.1, C.E.) y el de la libertad de empresa (art. 38, C.E.). En el marco de la legalidad estatutaria, su negociación es posible a partir de un precepto preciso, cargado de una clara intencionalidad en su origen y en su letra <sup>66</sup> —el artículo 83—, que afirma la libertad de las partes para conformarlas, ya sea de forma espontánea e incondicionada o dentro de los límites y en los supuestos que se deriven de los acuerdos de carácter instrumental que hayan podido concluir a través de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el propio precepto (n.º 2 y 3 del art. 83, L.E.T.).

#### **4.3. Tipos de unidades de negociación de coaliciones de empresarios: las unidades de pluralidad de empresas y de grupos de empresas**

Las unidades de negociación de coaliciones de empresarios se pueden identificar a partir de las notas comunes ya mencionadas, pero presentan también una tipología variada en la que interesa reparar por la singularidad de los distintos supuestos. Sucede, sin embargo, que en la práctica se puede llegar a evitar la utilización de estas unidades de grupo, bien cuando las empresas se constituyan en asociación patronal específica para negociar con los sindicatos un convenio especializado que se segregue del más amplio aplicable en el sector, o bien porque exista una personalidad jurídica del grupo que se constituya en agente negociador único para las distintas empresas. Ello no obstante, se pueden distinguir, al menos, entre dos tipos de unidades de negociación de grupos de empresas: la unidad constituida por una pluralidad de empresas y aquella otra que comprende un grupo de empresas en sentido estricto.

a) La delimitación de la unidad de negociación de una pluralidad de empresas se integra por empresas individualizadas, y aparece como expresión de una op-

---

<sup>66</sup> Sobre la elaboración parlamentaria del mencionado precepto, SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., «La estructura de la negociación colectiva antes y después...», *cit.* págs. 509-510; también, el mismo autor, en «Intrahistoria de un Proyecto de Ley»: El Estatuto de los Trabajadores», *R.L.*, 1990, I, pág. 179.

ción libre de varios empleadores de establecer «en un mismo acto y con idéntico contenido los respectivos convenios de empresa», partiendo para su celebración de un marco de intereses colectivos constituido «por diversas unidades-empresa que se unen, por voluntad de los distintos empresarios y representaciones de los trabajadores»<sup>67</sup>, para el establecimiento de una regulación colectiva común. La razón de ser de estos convenios no se justifica sólo por la circunstancia de que los empresarios no desean someterse a la disciplina externa que puede suponer la pertenencia a una asociación, sino fundamentalmente por las ventajas que aporta y reúne este tipo de convenio frente al convenio individual de empresa y al convenio sectorial: del primero incorpora una mayor concreción y proximidad a las particularidades de la organización laboral de la empresa, una regulación más ajustada a su situación económica y, por consiguiente, una mayor efectividad, además de asegurar la intervención profesional del empresario y un diálogo directo con los representantes de los trabajadores; del convenio sectorial recoge el posibilitar el establecimiento de una regulación laboral uniforme, objetivo compartido por los sindicatos y que también beneficia a las empresas, en la medida en que excluye la competencia económica basada en diferentes condiciones de trabajo, al tiempo que fortalece el poder de negociación de los sindicatos y simplifica la negociación para los empresarios, evitando que las empresas tengan que hacerlo por separado en momentos sucesivos y con reivindicaciones al alza respecto de los convenios ya concluidos<sup>68</sup>. Por ello, el convenio plural de empresas resulta especialmente adecuado para empresas de una misma rama de actividad, con una estructura económica similar y que se proyectan sobre un mismo mercado.

La representación patronal en estas negociaciones la asume la coalición de empresas que se agrupan para negociar, pudiendo decirse que la imputación de poderes normativos reside, de una parte, en cada una de las empresas mancomunadamente y, de otra, en las representaciones sindicales que reúnen las condiciones de legitimación negocial previstas en el artículo 87.2 y 4 L.E.T. Las responsabilidades civiles derivadas del incumplimiento del convenio no son imputables con carácter solidario a cualquiera de los empresarios que intervinieron en las negociaciones y en la estipulación del convenio, sino a aquel de los empresarios que incumpliera, o a los sindicatos que ostentasen la representación de los intereses de los trabajadores en el ámbito de cada empresa y que participaron en la negociación de aquel, cuando el incumplimiento colectivo fuera imputable a estos.

b) Otro tipo de unidad de negociación para un grupo de empresas es la que se puede constituir cuando entre las empresas que proyectan negociar en coalición existen vínculos societarios comunes. La entidad y el carácter de estos vínculos

---

<sup>67</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «El convenio colectivo plural», *Anales de la Universidad Hispalense*, 1959, XX, núm. 3, págs. 57-105; *idem.*, «La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo», *cit.*, págs. 25-28 y 36; OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, *cit.*, pág. 676.

<sup>68</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «La unidad de negociación...» *cit.* pág. 26; O.I.T., *La negociación colectiva en los países industrializados con economía de mercado*, Ginebra, 1973, pág. 46.

son de la mayor relevancia para calibrar la cohesión del grupo empresarial. En principio, los grupos de empresas son formaciones societarias mercantiles en las cuales «coexisten varias empresas independientes bajo la dirección de una de ellas —que domina e imparte órdenes a las dependientes— en ausencia de una unidad jurídica superior a las empresas agrupadas»<sup>69</sup>. No existe, por lo demás, en nuestro ordenamiento jurídico, una regulación jurídica general del grupo como entidad superior, sino en aspectos muy concretos<sup>70</sup>, limitándose la disciplina legal y la doctrina jurisprudencial a fijar una regulación parcial o un régimen de la responsabilidad entre la empresa dominante y las empresas dependientes, para evitar que los intereses de los accionistas externos, de los acreedores y de los trabajadores puedan resultar lesionados a consecuencia del ejercicio del poder por una dirección única.

La doctrina mercantil<sup>71</sup> distingue entre grupos «horizontales» de empresa, en los que rige un principio igualitario, integrados por un conjunto de empresas jurídicamente independientes, que no son dependientes por razón de su estructura societaria pero que, a ciertos efectos, están sometidas a una misma dirección

---

<sup>69</sup> DUQUE DOMÍNGUEZ, J., «Los problemas generales planteados por los grupos, con especial referencia al Derecho Mercantil», en AA.VV., Grupos de sociedades. Su adaptación a las normas de las Comunidades Europeas, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 1986, págs. 28-50, sobre todo.

<sup>70</sup> Ello no obstante, el nuevo Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas (Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre) contempla la figura de la «sociedad dominante» en relación con «los negocios sobre las propias acciones» (arts. 74-89) y también el C. de Comercio (arts. 42-49 reformados) contemplan la «presentación de las cuentas de los grupos de sociedades». Sobre la referencia a los grupos de empresas en las normas laborales *vid.*, recientemente, MARTÍNEZ MORENO, C., «La circulación de trabajadores entre las empresas de un mismo grupo y los derechos de antigüedad», *R.E.D.T.*, núm. 51 (1992), págs. 76-77 (especialmente, núm. 24). A la falta de expresas precisiones sobre el grupo de empresas, salvo los aspectos mercantiles y fiscales regulados hasta el presente y la proyección del concepto en la jurisprudencia laboral, se refiere la S.T.S. (Soc.) de 30 de enero de 1990 (Ar. 233), f.j. 4.º. Un magnífico resumen de la jurisprudencia laboral sobre los grupos de empresas se contiene en la S.T.S. (Soc.), de 3 de mayo de 1990 (Ar. 3946). La doctrina científica se viene ocupando del tema desde tiempo atrás, si bien proyectando su atención sobre la imputación de responsabilidades derivadas del ejercicio de los derechos individuales de los trabajadores. *Vide*, entre la abundante bibliografía, CAMPS RUIZ, L. M., *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Madrid, 1986, pág. 117; MONEREO PÉREZ, J. L., «Aspectos laborales de los grupos de empresas», *R.E.D.T.*, núm. 21 (1985), págs. 97 y sigs.; EMBID IRUJO, J. M., «Caracterización jurídica del grupo de sociedades y de su significación en el Derecho del Trabajo», *R.L.* 1985, I, págs. 564-586; del mismo autor, *El régimen jurídico de los grupos de sociedades en la C.E.E.*, Madrid, 1987. Ampliamente, sobre los aspectos mercantiles del problema, GONZÁLEZ BIEDMA, E., «La responsabilidad de los grupos de empresarios a efectos laborales», *R.L.*, 1989, II, págs. 213-219; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «La movilidad de los trabajadores en los grupos de sociedades europeos: el caso español», *Documentación Laboral*, núm. 33, 1991, págs. 37-53; SANTIAGO REDONDO, K., «Consideraciones en torno a los grupos de empresas. En especial las prácticas de circulación de los trabajadores», *R.L.*, 1991, II, págs. 454-471; MARTÍNEZ GIRÓN, J., *El empresario aparente*, Madrid, 1992, págs. 39-52. Incidiendo en el sentido de la evolución de las estructuras empresariales que significa la «forma de grupo», DE SIMONE, G., «La “forma grupo” nel diritto del lavoro», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, núm. 49 (1991), págs. 69-106.

<sup>71</sup> DUQUE DOMÍNGUEZ, J., «Los problemas generales...», *cit.*, pág. 29.

económica, más o menos intensa. Entre estos grupos de empresa por coordinación revisten especial relieve las «agrupaciones europeas de interés económico», reguladas por el Reglamento 213/85 del Consejo de las Comunidades, y respecto de las cuales la Ley 12/1991, de 29 de abril, sobre agrupaciones de interés económico, ha ejecutado en nuestro derecho interno las previsiones de desarrollo o concreción a que se refiere aquel Reglamento comunitario. Lo que interesa destacar de estas agrupaciones de interés económico es que, aunque estén provistas de personalidad jurídica y carácter mercantil, no pueden poseer directa o indirectamente participación en sociedades que sean miembros suyos, ni dirigir ni controlar directa o indirectamente las actividades de sus socios o terceros<sup>72</sup>, previsión que se arrastra del Reglamento comunitario y que prohíbe a la agrupación ejercer el poder de dirección o control sobre sus miembros o sobre otras empresas, en concreto en los ámbitos relativos al personal, las finanzas y las inversiones<sup>73</sup>. Por consiguiente, nada obsta a que las empresas que se integran en una agrupación de interés económico puedan formar una unidad de negociación, compartiendo todas ellas la capacidad convencional, puesto que la condición de titulares sobre las relaciones de trabajo respecto al personal de cada empresa, les corresponde a cada una de ellas, con independencia de que pertenezcan a la mencionada agrupación.

En los grupos por «subordinación» aparece un elemento nuclear constituido por la relación que se establece entre la empresa dominante o matriz y las empresas dominadas. Resulta difícil, no obstante, someter a unos principios uniformes desde el punto de vista laboral el tratamiento de este tipo de grupos de empresas, porque no constituyen una categoría uniforme en la realidad económica. Como ha señalado el Tribunal Supremo<sup>74</sup>, del hecho de que «una empresa tenga acciones de otra», o de que «varias empresas lleven a cabo una política económica de colaboración», no se sigue necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídicos y laborales. Para que esta dependencia tenga trascendencia laboral se precisa que concurren ciertas connotaciones particulares, entre las que cabe mencionar: el funcionamiento integrado y unitario de las organizaciones de trabajo en las empresas del grupo; la prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesiva, en favor de varios empresarios; la demostración de las vinculaciones negociales o mercantiles del grupo que aporten una relevancia especial para decidir sobre la existencia de una plantilla única, o la demostración, en su caso, de que existe una configuración artificiosa de empresas aparentes sin sustrato real para eludir responsabilidades laborales, etc.<sup>75</sup>. No obstante, la atribución de una cotitularidad patronal en el marco del grupo sólo tiene una relevancia especial a efectos de la imputación de responsabilidades en el plano de la relación individual de trabajo de los trabajadores de las distintas empresas del grupo. Sin embargo, del hecho de

---

<sup>72</sup> Arts. 1, 2 y 3 de la Ley 12/1991, de 29 de abril.

<sup>73</sup> Art. 3.2 del Reglamento 213/85, C.E.

<sup>74</sup> SS. (Soc.) de 23 de junio de 1983 (Ar. 3043) y 3 de mayo de 1990 (Ar. 3945), entre otras.

<sup>75</sup> Cfr. f.j. 4.º de la S.T.S. de 3 de mayo de 1990, ya cit.

que se pueda acreditar «la yuxtaposición de titularidades jurídicas y la existencia de un interés general del grupo, así como de la comunidad de personal», la conclusión jurídica que de todo ello se sigue «no puede ser otra sino la de predicar de cada una de ellas la calidad de empresario definida en el artículo 1.º, n.º 2, de la Ley 8/1980, ya que unas y otras son indistintamente receptoras de los servicios prestados por los trabajadores»<sup>76</sup>. La afirmación jurisprudencial sobre la existencia de un vínculo de solidaridad pasiva de las empresas coaligadas, ya sea mediante el reconocimiento de una única relación de trabajo o bien mediante la imputación de la cualidad del empresario al grupo de empresas directamente como si se tratara de un empresario único, «más allá de la apariencia de posiciones empresariales distintas», o la imputación de responsabilidad solidaria al empresario que ostentaba la cabecera del grupo, en supuestos en los que tenía incidencia sobre la proyección del trabajo, han sido distintas soluciones para garantizar la efectividad de los derechos laborales, superando los efectos inmunizadores que se pretenden conseguir mediante la atribución de responsabilidad jurídica independiente a las empresas aparentes<sup>77</sup>.

Sin embargo, en el plano de las relaciones colectivas de trabajo el problema se plantea en términos un tanto diferentes: supuesta la existencia de empresas subordinadas económicamente dentro de un grupo, la cuestión que se ventila es el de si debe o no existir un estatuto único para el personal del grupo, por imperarlo así el principio de unidad de trato a sus trabajadores<sup>78</sup>. El intento de situar en el principio de unidad de empresa un fundamento legal para aplicar una regulación colectiva unitaria, se puede considerar definitivamente fuera de lugar en los momentos actuales, entre otras razones porque este principio es incapaz de dar razón sobre la existencia de convenios colectivos diferentes para centros de trabajo de una misma empresa<sup>79</sup>. Por ello, aunque el grupo de empresas esté dotado de personalidad jurídica propia a través de una empresa matriz, en el tejido de un consorcio o un *holding*, el convenio establecido por la empresa dominante sólo le afectará a ella, incluso, como se ha podido decir, «cuando mediara la coordinación de las empresas filiales respecto de la empresa madre, pues aquéllas ejercitan funciones de empleador y ostentan por ello plena capacidad convencional»<sup>80</sup>.

---

<sup>76</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., «Aspectos laborales de los grupos de empresas», *cit.*, pág. 98.

<sup>77</sup> Cfr. la jurisprudencia citada en S.T.S. (Soc.) de 3 de mayo 1990. Un intento de sistematización de la jurisprudencia anterior en, PENDAS DÍAZ, B., «La figura del grupo de empresas y otras figuras afines en el ámbito laboral», *Documentación Laboral*, número monográfico sobre *Cuestiones laborales de actualidad en la jurisprudencia*, 1987, págs. 7-37.

<sup>78</sup> CAMPS RUIZ, L. M., *La problemática jurídico-laboral...cit.*, págs. 111-112.

<sup>79</sup> CAMPS RUIZ, L. M., *La problemática jurídico-laboral... cit.*, pág. 112. Más recientemente, VALDÉS DAL-RE, F., «Negociación colectiva y principio de unidad de empresa», en el volumen *Pluralidad y sucesión de convenios colectivos*, *cit.*, págs. 60-74. espec.

<sup>80</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., «Un acuerdo empresarial frente a la crisis: el acuerdo sobre salarios y empleo de E.R.T.», *R.P.S.*, núm. 142 (184), pág. 61.



El grupo económico integrado por varias empresas en situación de subordinación puede constituir, también, una unidad de negociación colectiva cuando las empresas que lo integran tengan personalidad jurídica distinta. Tal unidad aparece, sin duda, como «un instrumento decisivo en la configuración —tanto en el sentido homogeneizador como en un sentido diferenciador— del “Estatuto de personal” de las sociedades integradas en el grupo»<sup>81</sup>. El convenio que en tal unidad se negociara sería, en síntesis, una subespecie del convenio plural, siendo aplicable a este supuesto cuanto ya se ha expresado dentro de aquellos respecto de la legitimación para negociarlos, tanto del lado empresarial como en lo que respecta a la representación de los trabajadores.

Por supuesto, esta unidad de negociación, que tiene cabida en el marco estatutario, plantea, desde el punto de vista de la estrategia de las negociaciones colectivas problemas muy particulares, cuyo tratamiento no procede en este momento. La tensión entre la uniformidad y la diversidad de condiciones de trabajo para las empresas del grupo, que puede estar compuesto por empresas dedicadas a diferentes actividades y situadas, además, en ámbitos geográficos distintos, puede significar un grave obstáculo en punto a reducir las diferencias entre los estatutos de personal en las diferentes empresas. Ello no obstante, la simplificación de las negociaciones y la reducción de los conflictos a que aquellas suelen dar lugar, explican que en la realidad de nuestra negociación colectiva esta unidad de negociación no sea un producto extraño. No se puede considerar equivalente a esta negociación en coalición el que se estipule un primer convenio colectivo para la empresa matriz y se prevea el recurso a la técnica de la adhesión para las empresas filiales. Esta teórica negociación por agregación puede ahorrar dificultades inherentes a la negociación con un banco social compuesto por representaciones sindicales de las empresas del grupo, pero puede originar otros nuevos problemas, en la medida en que tales adhesiones no llegaran a tener lugar por pretender las empresas filiales una renegociación del convenio estipulado para la empresa matriz.

#### **4.4. La segregación de unidades sectoriales para empresas definidas por especiales características**

La incertidumbre que se ha proyectado en nuestra doctrina en torno a la unidad de negociación de pluralidad de empresas, junto a las dificultades reales que plantea la definición de su régimen dentro del marco estatutario, explica que la praxis negociadora haya roturado un camino más seguro cuando las características de los intereses a regular en la unidad de negociación así lo permiten: la creación de unidades sectoriales nuevas, segregadas de otras unidades más amplias, y que con la cobertura del principio de especialidad (también llamado de especificidad)

---

<sup>81</sup> CAMPS RUIZ, L. M., «La problemática jurídico-laboral...», *cit.*, págs. 119-120.

permite alcanzar a las empresas incluidas en la nueva unidad una solución segura en el marco de las unidades de negociación típicas de la L.E.T. Este fenómeno se inscribe en una dinámica de desarrollo de la negociación de grupos de empresas, y evita las dificultades que puede presentar el negociar en las dos unidades ya descritas, buscando una tercera vía por elevación, esto es, por el procedimiento de adaptar la identidad de las partes negociadoras a los presupuestos de legitimación de los convenios sectoriales. Lo que en el supuesto contemplado supone tanto como poder contar con una asociación empresarial, regularmente constituida conforme a la Ley 19/1977, de 1 de abril, integrada por los empresarios cuya actividad revista ciertas características especiales. Para esta operación, la mencionada Ley presta las mayores facilidades, al permitir la constitución de asociaciones empresariales con una gran amplitud y generosidad: en efecto, el concepto de «rama de actividad» se describe, más que se define, con una considerable dosis de versatilidad, ya que se entiende por tal «el ámbito de actuación económica, la profesión u otro concepto análogo» que los empresarios determinen en los estatutos de su asociación (n.º 2 del art. 1, Ley 19/1977). Se pueden reproducir por esta vía, las unidades de negociación constituidas por «un grupo de empresas definidas por sus especiales características» en diferentes ámbitos geográficos, en las cuales se negociarán no unos convenios para una pluralidad nominativa y cerrada de empresas, sino para una categoría o subsector de empresas, como ya estaba previsto en la legislación de convenios colectivos sindicales de la etapa anterior (Ley de 24 de abril de 1958, art. 4, c); Ley 18/1973, de 19 de diciembre, art. 5, A.2.).

La creación de la asociación empresarial permite, además, otro objetivo adicional para las empresas y los trabajadores que se segregan de otras unidades más amplias: asumir la representación no sólo de los empleadores afiliados sino de la totalidad de los pertenecientes al subsector segregado cuando la asociación logre reunir el porcentaje mínimo de efectivos que la L.E.T. exige para ostentar la mayor representatividad, tanto de la prevista para deliberar como para concluir el convenio. La eficacia general y el carácter abierto del resultado de la negociación permiten así, además, otras finalidades desde el punto de vista económico, como lo son la posibilidad de marcar unas diferencias para todas las empresas incluidas en la unidad de negociación en las condiciones de producción, o servicio al público, respecto de las existentes para otras empresas o sectores más amplios, y establecer unas condiciones de trabajo y empleo más próximas a la realidad que las previstas en el convenio del sector. No sólo la materia salarial sino otras estrechamente ligadas a la organización del trabajo (grupos y categorías profesionales, movilidad, ... etc.) y al tiempo de prestación (distribución de la jornada, horarios de servicio al público, vacaciones, ... etc.) son, entre otros, temas que marcan diferencias en punto a la competencia con otras empresas del sector, y que explican la proliferación de convenios para empresas de subsectores de dimensiones reducidas. Este fenómeno es exponente, a la postre, de una utilización de las estructuras de la negociación colectiva no sólo para que los actores sociales se puedan dar un régimen laboral más ajustado a sus intereses, sino también como instrumento para lograr

mayor flexibilidad, tanto para configurar la normativa laboral como para especificar las condiciones de actuación en el mercado en competencia con otras empresas<sup>82</sup>.

Esta atomización de las unidades de negociación puede llegar a crear tensiones de distinto signo cuando no existe una regulación sectorial más amplia y se pretende la aplicación del convenio especial a todo el sector o su extensión<sup>83</sup>; intento imposible porque la concreción y el carácter diferenciado de la unidad de negociación limita, funcional y personalmente, la aplicación *ultra vires* de la regulación colectiva establecida, lo que se considera atentatorio a los dictados de la razón y de la lógica.

La piedra de toque para el reconocimiento de estas nuevas «unidades de negociación apropiadas», que aparecen frecuentemente por segregación de grupos de empresas en las que concurren características especiales, ha sido la recuperación jurisprudencial del principio de especialidad por la jurisprudencia laboral<sup>84</sup>. Aunque el tema se haya llegado a plantear como un supuesto de concurrencia entre el convenio sectorial más amplio y el nuevo, establecido para un subsector en el que concurren intereses particulares, en verdad, la previa existencia de la regulación colectiva especial evita la concurrencia y, también, la instrumentación del principio de especialidad como regla para decidir el concurso entre regulaciones colectivas igualmente aplicables, por la sencilla razón de que la existencia de un convenio colectivo especial por sí misma desplaza la aplicación del general. Efecto que es esencial al concepto mismo del derecho especial, que no se caracteriza sólo por estar referido a determinadas categorías de personas o actividades sino por apartar a los destinatarios de su regulación de la esfera de imperio de la normativa más general. La razón de la prevalencia del *ius proprium*, establecido en la unidad de negociación más específica, se debe situar en la aptitud de esta para regular los supuestos de hecho a que atiende su regulación de una manera más adecuada, con una mayor aproximación a las circunstancias y realidades de hecho, lo que hace de tal regulación especial una *lex aptior rei gerendae*<sup>85</sup>.

La formulación del principio por la Jurisprudencia del T.C.T. con el apoyo normativo del artículo 83.1 de la L.E.T., ha sido muy matizada: la fijación de una unidad de negociación con unos perfiles adecuados a las características y necesidades de la realidad, es admisible cuando no se opone a la «naturaleza de las cosas», porque «nada impide que dentro de un sector de actividad exista una sección

<sup>82</sup> Se trata de una vertiente de la política de flexibilidad —la que puede determinar una estructura descentralizada de negociación colectiva— no suficientemente estudiada. Sobre el tema, DURÁN LÓPEZ, F.-MONTOTOY MELGAR, A.-SALA FRANCO, T., *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Madrid, 1987, págs. 230-233, espec.

<sup>83</sup> Vid. así el supuesto contemplado en la S. T.C.T. de 10 de octubre de 1983 (Ar. 8310).

<sup>84</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.-LUJÁN ALCARAZ, T., «Límites a la fijación de unidades de negociación en la jurisprudencia española», *cit.*, págs. 73-77, espec.

<sup>85</sup> RIVERO LAMAS, J., «El principio de especialidad y la aplicación de las normas laborales», *R.P.S.*, núm. 87 (1970), págs. 15-54, y bibliografía citada.

delimitada que tenga intereses específicos necesitados de una regulación diferenciada y autónoma respecto de la general que rige el sector»<sup>86</sup>. De esta manera el principio de especialidad, ahora denominado de especificidad para resaltar su nuevo campo de aplicación, se convierte en «la regla prioritaria para elegir el convenio correspondiente a un sector determinado»<sup>87</sup>. El principio de especialidad presta apoyo también al desplazamiento del principio de unidad de empresa, el cual «cede cuando hay un convenio colectivo específico por alguna de las actividades de la empresa, desarrollada en un determinado centro de trabajo, debiendo aplicarse dicha norma a los trabajadores que desarrollan tales menesteres...»<sup>88</sup>.

## V. CASUÍSTICA Y JURISPRUDENCIA SOBRE FORMAS IRREGULARES DE LEGITIMACIÓN NEGOCIADORA DE LOS EMPRESARIOS

### 5.1. Los convenios colectivos unitarios para el personal laboral de las Comunidades Autónomas y Administraciones Locales

Un supuesto singular de legitimación empresarial para negociar es el que se ha venido entendiendo para los convenios colectivos del personal laboral de las Administraciones Autónomas y Locales. En contraste con la Administración del Estado, ámbito en el que los convenios colectivos se establecen considerando que son unidades de negociación cada uno de los distintos departamentos ministeriales, organismos autónomos y empresas públicas, en las Administraciones Locales y Autonómicas son éstas las que negocian en representación de todos sus servicios y los organismos, entidades autónomas y empresas de ellas dependientes, haciéndolo del lado de los trabajadores las federaciones y confederaciones sindicales con implantación en los Comités de aquellas entidades. En tales casos, en verdad, existe una unidad de negociación compleja, compuesta no sólo por los organismos y dependencias administrativas que tienen personal laboral y dependen directamente de la Administración Autonómica o de la Local, sino también por los entes autónomos, empresas y fundaciones dotadas de personalidad jurídica independiente, más o menos plena, ya que están controladas por tales Administraciones de una forma diferente en cada caso. Por consiguiente, se trata de una unidad de negociación constituida por un grupo de empresas, en la cual la legitimación para negociar del lado empresarial la asume la misma Administración Local o Autonómica, como si se tratara de una empresa matriz que negociara en nombre propio y del grupo que controla.

---

<sup>86</sup> S. T.C.T., de 8 de febrero de 1982 (Ar. 164) y 17 de diciembre del mismo año (Ar. 7.941).

<sup>87</sup> SS. T.C.T. de 25 de enero de 1985 (Ar. 797); 12 de septiembre de 1986 (Ar. 426); 14 de septiembre 1987 (Ar. 6878); 28 de septiembre y 10 de noviembre 1988 (Ar. 426 y 510). Más recientemente, S. T.S.J. de Cantabria de 2 de abril 1991 (A.S., 2534).

<sup>88</sup> S. T.C.T. de 28 de septiembre de 1988 (Ar. 426), así como la anterior sobre el mismo supuesto conflictivo, de 25 de enero de 1984 (Ar. 797).

Con este punto de partida, la negociación con los sindicatos que cuenten con los presupuestos de legitimación previstos en el artículo 87 ns. 2 y 4, de la L.E.T., «en el ámbito geográfico y funcional a que se refiere el convenio», se considera que es la solución adecuada, por tratarse de un convenio supraempresarial; sin que quepa en este caso plantearse la negociación a través de los representantes unitarios, cuya legitimación, como ya se ha expuesto, sólo procede reconocer con carácter singular en la negociación de unidades de empresa o inferiores<sup>89</sup>.

La construcción que se propone es más coherente y respetuosa con el supuesto de hecho que la elaborada por el T.C.T. respecto del Convenio de la Administración Autónoma de la Rioja, en una Sentencia de 5 de octubre de 1988<sup>90</sup>, según la cual: .... «si bien la Comunidad Autónoma de La Rioja es el único empresario de todos los trabajadores que prestan sus servicios mediante contrato de trabajo a dicha Comunidad, sería irreal asegurar que todos los centros, lugares, servicios y dependencias de cualquier género, tales como hospitales, centros de enseñanza, servicios de obras, etc., donde se desarrolla constituyan una sola empresa, (por lo que) tales centros constituyen un centro de actividades integrantes de un sector laboral». Es interesante reparar en la utilización del concepto de *sector laboral* con un valor equivalente de *rama de actividad*, respecto del que ya se ha destacado del uso versátil que permite por la laxitud del concepto, la Ley 19/1977. Sin embargo, si aceptáramos la lógica subyacente en la construcción de la Sentencia, sería necesario contar con una asociación empresarial con legitimación suficiente para negociar, puesto que, en forma alguna, se puede entender que un único empleador pueda prestar soporte a la negociación para un sector laboral o rama de actividad.

## 5.2. Los convenios colectivos sectoriales y la legitimación exclusiva de las asociaciones empresariales *ex* Ley 19/1977

La Jurisprudencia también ha reparado en la falta de capacidad y legitimación que padece la representación empresarial cuando no se acredite que quienes negociaron el convenio están constituidos en asociación empresarial y ostentan la representación de la mayoría de los empresarios; requisitos que deben concurrir conjuntamente, por derivarse así de los mandatos que sobre legitimación inicial y plena se establecen en los artículos 87 y 88 de la L.E.T.<sup>91</sup>. La Legislación prescribe que la personalidad asociativa de la representación empresarial se ha de ajustar

<sup>89</sup> OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, cit., pág. 680.

<sup>90</sup> En esta Sentencia del T.C.T. (no publicada en el Repertorio Aranzadi, pero de la que da suficiente noticia OJEDA AVILÉS (*Op. et loc. cit.*), se confirmaba la adecuada aplicación al actor del convenio colectivo en virtud del cual había cesado en su trabajo al cumplir los 65 años, desestimando la pretensión de aquel de que no le era aplicable el convenio colectivo porque sólo era un pacto de eficacia limitada, sólo aplicable a los afiliados a los sindicatos firmantes; alegación que no mereció ser acogida por el T.C.T.

<sup>91</sup> SS. T.C.T. de 28 de octubre de 1983 (Ar. 8711) y 28 de septiembre de 1984 (Ar. 7303), entre otras.

al régimen de la Ley 19/1977, de 1 de abril. Y es que el reconocimiento de la vigencia de esta Ley, y el reforzamiento de la libertad de asociación empresarial por la Disposición Derogatoria de la L.O.L.S. 11/1985, aunque este último precepto carezca de eficacia para calificar el derecho de asociación empresarial como una expresión simétrica del derecho fundamental de libertad sindical, tienen como finalidad establecer para las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo 7 de la Constitución un marco jurídico especial en correspondencia entre las funciones que corresponden a éstas en cuanto contrapartes o sujetos colectivos frente a los sindicatos y la atribución de una personalidad jurídica privilegiada, ya que, a fin de cuentas, la personalidad jurídica no es más que la expresión abreviada de un particular tratamiento normativo para un sujeto de derecho colectivo. Lo que es tanto como decir que sólo pueden intervenir en la negociación colectiva sectorial como asociaciones representativas de los empresarios las que hayan adquirido personalidad jurídica al amparo de la mencionada Ley y que, además, reúnan los presupuestos de legitimación inicial y plena para establecer los convenios colectivos.

Por tal razón, se ha de entender que carecen de capacidad convencional del lado de los empresarios las asociaciones profesionales que se lleguen a constituir al amparo de la legislación que desarrolla el derecho de negociación con carácter general, como también las organizaciones profesionales que «contribuyan a la defensa de los intereses económicos que les sean propios» a que se refiere el artículo 52 de la C.E.; exclusión de la capacidad representativa que también se ha de entender a las demás organizaciones profesionales empresariales y económicas mencionadas en términos generales en el Texto Constitucional (art. 131.2, C.E.), incluidos los colegios profesionales (art. 36, C.E.), pese a su cualificado reconocimiento constitucional, de los que más adelante se trata.

La razón de base de la atribución exclusiva a la Ley 19/1977 del régimen de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, se puede situar en un doble fundamento: de una parte, en que aquella Ley constituye, por obra de la Disposición Derogatoria de la L.O.L.S. 11/1985, el específico desarrollo del artículo 7 de la Constitución y, también, del 28.1 en cuanto tales asociaciones han de asumir la función de contraparte de los sindicatos en las relaciones colectivas de trabajo, estando, además, llamadas a ser sujetos de relieve constitucional en el juego del pluralismo social, fundamento de la protección legal de la mayor representatividad y de los derechos de participación institucional; de otra, porque así se garantiza que tales asociaciones representativas de los intereses empresariales no podrán excluir de sus fines estatutarios la negociación colectiva ni otras formas legalmente previstas de participación y conflicto en el sistema de relaciones laborales, lo que significaría tanto como perder su identidad constitucional por autoincapacitarse para unas funciones que es dable esperar de ellas para la plena realización del Estado social y democrático de Derecho que propugna la Constitución (arts. 1.º, 7, 9.2, 23, 28, 37 ... etc.).

La protección de las asociaciones empresariales constituidas conforme a la Ley 19/1977 y de su participación en la negociación colectiva permite aplicarlas traslativamente a la jurisprudencia constitucional que ha negado legitimación negocial colectiva a las formas asociativas no sindicales<sup>92</sup>. Por lo demás, la exigencia de los presupuestos de legitimación asociativa del lado empresarial, en los convenios de sector, se ha matizado con tal rigor por la jurisprudencia que no se permite la concurrencia de asociaciones legalmente constituidas con sujeción a la Ley 19/1977 con otras que carezcan de personalidad jurídica, o la tengan al margen de aquella Ley, a fin de alcanzar los umbrales de representatividad mínima legalmente exigidos<sup>93</sup>, que siempre y sólo se pueden acreditar por las primeras.

### **5.3. Carencia de legitimación negocial de las coaliciones de empresarios para los convenios sectoriales de empresas definidas por especiales características**

Algunas decisiones judiciales han contemplado ocasionalmente supuestos en los cuales grupos de empresarios han pretendido establecer un convenio sectorial sin constituirse en asociación empresarial ni acreditar los presupuestos de legitimación<sup>94</sup>. En algunos casos se trataba, en verdad, de convenios que se pretendían establecer para una unidad de grupo de empresas pero delimitando una unidad sectorial nueva caracterizada por la especificidad de la actividad empresarial, por lo que la regulación colectiva no sólo afectaría a las empresas individualmente comprendidas en la unidad del grupo de empresas. La pretensión, sin embargo, de establecer un convenio sectorial, con una proyección *ultra vires*, más allá —por tanto— del ámbito de las empresas que lo negociaban, acusaba la carencia de un presupuesto originario de legitimación.

### **5.4. La falta de capacidad negociadora de las asociaciones de trabajadores autónomos**

También carecen de capacidad negocial como asociaciones empresariales las que puedan constituir los trabajadores autónomos con tal carácter, si pretenden actuar como parte en el establecimiento de un convenio colectivo. La línea de frontera en la que se sitúan los trabajadores autónomos, que en la realidad pueden ser titulares de pequeñas empresas con trabajadores a su servicio, con carácter ocasional o permanente, plantea delicados problemas en punto a la intervención de sus

---

<sup>92</sup> *Vid.*, así, la S. T. Co. 45/1984, de 27 de marzo, negando la legitimación para negociar convenios a una asociación profesional de médicos.

<sup>93</sup> S. T.C.T., de 12 de noviembre de 1984 (Ar. 9.169) y S. T.S.J. de Extremadura, de 30 de octubre de 1991 (A.S., 5425).

<sup>94</sup> *Vid.*, así, entre otras, las SS. T.C.T. 29 de marzo de 1992 (Ar. 2.119), 31 de marzo 1982 (Ar. 2.124), 22 de septiembre 1982 (Ar. 5.104).

asociaciones propias en la negociación colectiva. A efectos asociativos profesionales, el concepto de trabajador autónomo parece que se debe reducir a «los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio», que «podrán constituir asociaciones conforme a la legislación específica» o bien «afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas conforme a la L.O.L.S.» (art. 3.1, de la mencionada Ley). Si los autónomos no tienen trabajadores a su servicio, en principio carecen de la condición de empleadores; pese a ello, considero que se habrá de estar al régimen estatutario de las asociaciones empresariales en punto a su posible integración en las mismas. Lo que interesa poner de manifiesto, en cualquier caso, es que no cabe una equiparación de las asociaciones específicas de autónomos a las asociaciones empresariales, por las razones que ya puso de manifiesto la S. T.Co. 98/1985, de 29 de julio, para negar a estas organizaciones naturaleza sindical; lo que se justificaba en su imposibilidad de ejercitar la acción sindical frente a los empresarios. Pero si tampoco son empresarios, no pueden actuar como contraparte frente a los sindicatos, por lo que originariamente estas asociaciones se puede considerar que están excluidas de la participación en las relaciones colectivas de trabajo. No obstante, el T.C.T. en alguna Sentencia<sup>95</sup> ha intentado hacerles sitio en las comisiones negociadoras de los convenios, si bien precisando que las asociaciones de autónomos no computan para integrar los presupuestos de legitimación exigibles, añadiendo que la correcta formación del bloque empresarial «habrá de provenir de una asociación o colectivo compuesto de empresas con trabajadores por cuenta ajena a su cargo y, por ende, no es suficiente que esté presente sólo algún ente asociativo de trabajadores autónomos...»; esto es, «no basta la cualidad de autónomo para ostentar esa integración del módulo de representatividad empresarial a los fines de su legitimación *ad negotium*».

### 5.5. También, de los Colegios Profesionales

También están excluidos como organizaciones empresariales con capacidad de negociación colectiva los Colegios Profesionales (art. 36, C.E.), exclusión que se expresa con claridad tanto en la jurisprudencia constitucional como ordinaria. Las razones que se contienen en la Sentencia T.Co. 20/1989, de 11 de mayo, son suficientes para fundamentar la falta de capacidad negociadora colectiva: las exigencias de colegiación obligatoria que recoge la Ley 2/1974 y la configuración corporativa de estas organizaciones (art. 35 del CC. Civ.), determina que los colegios profesionales, pese a contar con un sustrato personal y asociativo, no se puedan equiparar, por su naturaleza ni por sus funciones, a las asociaciones, quedando

---

<sup>95</sup> S. T.C.T., de 1 de junio de 1988 (Ar. 263): «...no basta la cualidad de autónomo para ostentar esa integración de módulo de la representatividad empresarial a los fines de su legitimación *ad negotium*». En concreto, la Federación Asturiana Sindical de Trabajadores Autónomos del Taxi, presente en la firma del convenio, ostentaba el 61,83% de las licencias, y el convenio colectivo se negoció para el auto-taxi y el auto-turismo de la Provincia de Asturias.



al margen del sistema general de asociaciones (art. 22, C.E.) y teniendo un fundamento constitucional específico (art. 36, C.E.). Lo que subyace a las afirmaciones precedentes es la existencia de diferencias fundamentales en el aspecto del régimen asociativo: que no depende de la voluntad de los colectivos profesionales que lo integran crear, organizar y configurar el régimen y fines de los colegios profesionales, aspectos que ya vienen establecidos por la Ley <sup>96</sup>. Todo ello explica que algunos colegios profesionales que comenzaron negociando convenios colectivos con los sindicatos que representaban a sus empleados, hayan terminado constituyendo asociaciones patronales paralelas para establecer convenios colectivos en sus respectivos ámbitos <sup>97</sup>.

### 5.6. Un supuesto singular, y discutible, de legitimación negocial: las Federaciones Deportivas

Un supuesto singular de legitimación negocial para negociar se configura en las Federaciones Deportivas, para el establecimiento de convenios colectivos en las distintas especialidades del deporte profesional. En el punto de arranque de los problemas que plantean los convenios establecidos para los distintos sectores del deporte profesional hay que situar la personalidad reconocida a las federaciones deportivas, que frecuentemente actúan como negociador único en los convenios para el deporte profesional.

La nueva Ley del Deporte 10/1990, de 15 de octubre, ha calificado a las Federaciones Deportivas como personas jurídicas privadas <sup>98</sup>. Con mayor precisión,

<sup>96</sup> GARCÍA MURCIA, J., «Derecho de sindicación y colegios profesionales» *cit.*, págs. 175-181. Recientemente, FANLO LORAS, A., *El debate sobre Colegios Profesionales y Cámaras Oficiales*, Madrid, 1992. págs. 33-38; sobre su naturaleza jurídica y un cuidado análisis de la jurisprudencia constitucional, en págs. 49-78.

<sup>97</sup> ALONSO OLEA, M.-CASAS BAAMONDE, M. E., *Derecho del Trabajo*, *cit.*, págs. 599-600. Así, para los Empleados de Notarías de Madrid, el Convenio Colectivo suscrito en 20 de febrero de 1990 (Res., 25-5-90; B.O.E., 6 de junio), de una parte, por la Asociación Patronal Matritense de Notarios, en representación de las Empresas, y de otra, por la Asociación Profesional de Notarios; la revisión salarial, por las mismas partes, en Res. 26-2-1991, B.O.E., de 6 de marzo; este Convenio se aplica también en Ávila, Guadalajara, Segovia y Toledo. Para Albacete y Murcia, C.C. de Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete y anexo específico para Empleados de Notarías de la Región de Murcia, Res. 3-8-1990 (B.O.E., 28-8). Para Aragón, C.C. de Empleados de Notarías de Aragón para 1991 (Res. 31-10-1991, B.O.E., 19 de noviembre), suscrito por la Asociación Patronal Aragonesa de Notarías, de una parte, y, de otra, por la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Región Aragonesa y CC.OO.

<sup>98</sup> En la doctrina administrativa ha defendido con insistencia la naturaleza de personas jurídico-privadas de las federaciones deportivas, entre otros, BERMEJO VERA, J., «El marco jurídico del Deporte», *R.A.P.*, núm. 110 (1987), págs. 7-30; *Idem.*, «Constitución y ordenamiento deportivo», *R.E.D.A.*, núm. 63 (1989), págs. 337-364. Sin embargo, se ha decantado por la naturaleza corporativa de las federaciones, partiendo de la Ley del Deporte de 1980, PARADA VÁZQUEZ, J. M., *Derecho Administrativo, Organización y Empleo Público*, Madrid, 1986, págs. 222-223. *Cfr.* sobre la polémica doctrinal, FANLO LORAS, A., *El debate sobre los Colegios Profesionales... cit.*, págs. 90-96.

el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre relativo a las Federaciones Deportivas Españolas, califica a estas como entidades asociativas privadas que, además de sus propias atribuciones, ejercen por delegación funciones públicas de carácter administrativo, actuando en este caso como agentes colaboradores de la Administración Pública. El recurso a la fórmula de colaboración, consistente en el «ejercicio privado de las funciones públicas», se ha recogido en alguna decisión judicial reciente,<sup>99</sup> que ha llegado a calificar a la Federación Española de Fútbol como asociación privada que ejerce funciones públicas de carácter administrativo, situando el apoyo de calificación en la S. T.Co. 67/1985, de 24 de mayo, y particularmente, en la nueva Ley del Deporte de 1990.

Aun tomando razón de la incertidumbre que se cierne sobre las federaciones deportivas, es lo cierto que su capacidad negociadora colectiva se viene admitiendo en algunas ramas del deporte, de lo que es buena muestra el convenio colectivo para el fútbol profesional de 1989<sup>100</sup>, establecido, de una parte, por la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles, de otra; como también, el más reciente y complejo Convenio Colectivo para la Actividad del Ciclismo<sup>101</sup>, estipulado entre la Asociación Española de Ciclismo, en representación de las empresas del sector y la Asociación Nacional de Ciclistas Profesionales. En estos supuestos, más allá de las dificultades que plantea la calificación de las representaciones profesionales intervinientes en la negociación colectiva, cabe hablar de verdaderos convenios sectoriales para las distintas ramas del deporte profesional. En otros casos, sin embargo, es dudoso que los convenios establecidos puedan revestir ni siquiera el carácter de pactos extraestatutarios, como sucede, en concreto, con el establecido por la Liga de la Asociación de Clubs de Baloncesto<sup>102</sup>.

## VI. REFLEXIONES FINALES

Como premisa de base hay que resaltar que en el Derecho español vigente la legitimación empresarial para negociar convenios colectivos en el marco estatutario acusa una dosis importante de formalización jurídica que responde a las garantías impuestas por el Legislador para garantizar la eficacia *erga omnes* de los convenios colectivos regulados en desarrollo de la Constitución, garantías que tienen el carácter de normas de orden público y que se extienden también, con un ri-

---

<sup>99</sup> Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo del T.S.J. de Madrid, de 13 de febrero de 1991 (Caso Plaza). El T. Co. en la Sentencia 67/85, de 24 de marzo, sobre federaciones deportivas, las califica de «asociaciones de configuración legal».

<sup>100</sup> Res. D.G.T., de 5 de julio de 1989 (B.O.E., 31 de julio).

<sup>101</sup> Res D.G.T., de 21 de enero de 1992 (B.O.E., 11 de febrero).

<sup>102</sup> Se trata de un convenio no registrado, de 1990, con vigencia por tres años, entre los «Clubs y Jugadores de Baloncesto de la Liga de la A.C.B. (Asociación de Clubs de Baloncesto)». El carácter de convenio colectivo de trabajo no se menciona en ningún momento, como también se evita calificar de contrato de trabajo la relación entre los clubs y los jugadores.

gor mayor aún, a los correlativos presupuestos de legitimación previstos para la representación de los trabajadores en las distintas unidades de negociación colectiva. La configuración de la parte negociadora empresarial en los convenios estatutarios registra, sin embargo, variantes y especificaciones de la mayor trascendencia, lo que impide afirmar que exista una simetría de las técnicas y unos presupuestos legales de representación comunes para los empresarios y los trabajadores: estos últimos por ser siempre una colectividad precisan de una mediación representativa, de los sindicatos o de las representaciones unitarias, y es el sistema de audiencia electoral en las elecciones sindicales el que registra su legitimación representativa y el que determina la formación del banco social de acuerdo con un criterio de proporcionalidad a su cuota representativa; los empresarios, en cambio, pueden intervenir individualmente en los convenios de las unidades de negociación de empresa, y cuando el ámbito funcional del convenio se extienda a toda una categoría o sector de empresas son las asociaciones empresariales las que asumen imperativamente la condición de parte según el volumen de afiliación.

En efecto, las empresas pueden intervenir en la negociación colectiva individualmente, teniendo atribuida en este caso la capacidad convencional el empresario o las personas naturales o jurídicas a las cuales este atribuya *ad casum* su representación; pueden también intervenir un grupo de empresarios en coalición, agrupándose varias empresas *nominatim* para establecer un mismo convenio colectivo por el que quedarán vinculadas exclusivamente las empresas intervinientes en la negociación; por último, las empresas pertenecientes a un mismo sector o subsector económico, así como aquellas empresas definidas por especiales características, constituyan o no un sector o rama de actividad, pueden establecer convenios colectivos a través de asociaciones profesionales que tengan reconocida en la Ley la representatividad inicial y deliberadora suficiente para negociar y concluir convenios colectivos en los distintos ámbitos territoriales.

Ha sucedido, sin embargo, que la potencial libertad de las partes de los convenios colectivos, para determinar las unidades de negociación (art. 83.1, L.E.T.), se ha llegado a considerar presuntamente condicionada en la práctica negociadora, y también en la interpretación doctrinal en cierta medida, por el tratamiento dual de los presupuestos de legitimación contenidos en la regulación estatutaria (arts. 87, 88 y 89, L.E.T.). Ciertamente, esta regulación legal, al distinguir sólo entre la legitimación para negociar, de una parte, los convenios de empresa o ámbito inferior, y de otra, los convenios de ámbito superior a los anteriores, ha situado en una zona de penumbra dos cuestiones fundamentales relativas a la negociación supraempresarial: en primer término, si se excluyen, o no, las unidades pluriempresariales no categoriales (sectoriales) en las que se puedan negociar convenios colectivos que afecten a todos los trabajadores comprendidos en la unidad de negociación pero sólo a las empresas que han intervenido nominativamente y en coalición como parte negociadora; de otra parte, si los presupuestos de legitimación empresarial que legalmente se prevén para los convenios de ámbito superior

a la empresa (art. 87, 3 y 1; art. 88.1 párrafo 2.º; y art. 89.3, L.E.T.) son exigibles sólo para los convenios categoriales (de sector) que vayan a afectar a todos los empresarios presentes y futuros legalmente representados por las asociaciones intervinientes en la negociación en el ámbito funcional y territorial correspondiente —como parece lo más lógico y conforme a la libertad de negociación colectiva y a la garantía institucional de este derecho, de manera especial por imperativo de la letra y el espíritu del artículo 83.1 de la L.E.T.— o si se debe entender que estos presupuestos de legitimación empresariales son exigibles a cualquier tipo de convenio de ámbito superior a la empresa.

La interpretación y las opciones que se postulan en el presente estudio quieren ser una clara toma de postura respecto de estas dos cuestiones planteadas: de un lado, se entiende que la L.E.T. no ha pretendido, ni podía hacerlo, excluir la negociación pluriempresarial no sectorial, esto es, las unidades de grupos limitados de empresarios que asuman la condición de parte en un convenio colectivo que sólo afectará a cada uno de ellos; de otra parte, se entiende, y se intenta demostrar, que los presupuestos de legitimación empresarial que la Ley contiene para los convenios pluriempresariales sólo son exigibles en las unidades de negociación categoriales o sectoriales, ya que tan sólo respecto de estas unidades tiene sentido la atribución y la exigencia de representatividad a las asociaciones empresariales intervinientes en la negociación, mediante la cual pueden obligar no únicamente a sus afiliados sino a las empresas no pertenecientes a las mismas, ya existan en el momento de estipularse el convenio o se creen durante el período de vigencia de este.

Esta dualidad no se puede plantear del lado de la representación de los trabajadores, porque el reconocimiento de capacidad convencional a los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa (delegados de personal y comités de empresa) ha tenido lugar por una cláusula legal especial (art. 87.1, L.E.T.) exclusivamente para los convenios de empresa o ámbito inferior, por lo que la atribución de la condición de parte en los convenios colectivos supraempresariales, ya afecten a toda una categoría de empresas en un ámbito funcional y geográfico o limitadamente a un conglomerado individualizado de empresas, corresponde a los sindicatos más representativos a nivel estatal, de Comunidad Autónoma y a los que cuentan con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional a que se refiere el convenio; exigencia que se impone no sólo por imperativo legal sino, antes y mejor, como atributo principal de la libertad sindical. Cuestión distinta es determinar la selección de los representantes sindicales cuando se hayan constituido secciones sindicales o existan representaciones sindicales en las empresas que son parte del convenio colectivo, para lo que habrá de estarse al régimen estatutario sindical y también al respeto de los derechos reconocidos a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos (art. 8, 2, c), de la L.O.L.S.).

La legitimación de las asociaciones empresariales para negociar convenios de eficacia general en el ámbito del sector o categoría, y en el ámbito geográfico que

se determinan en aquel, acusa en la regulación vigente dos deficiencias que han sido denunciadas de forma reiterada. De una parte, hay que referirse a la carencia de un desarrollo reglamentario de los criterios que puedan permitir verificar la mayor representatividad de las asociaciones empresariales, y con los cuales sea posible sustituir con mayor seguridad el actual recurso a la «notoriedad», como concepto operativo que permite inferir una representatividad presunta. El desarrollo futuro de estos criterios para verificar la mayor representatividad asociativa del lado empresarial permitiría superar la situación actual, en la que la prueba de la mayor representatividad se convierte en una cuestión de hecho que exige la utilización de distintos medios probatorios para su acreditación judicial cuando aquella se ponga en tela de juicio. De otro lado, parece conveniente corregir la falta de equivalencia en los círculos de intereses representados que permite la legislación vigente por la diferente regulación de los presupuestos mínimos para ostentar la capacidad convencional, la representación empresarial y la de los trabajadores en los convenios sectoriales, ya que, si bien tienen derecho a participar en la comisión negociadora todas las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio, y en los de ámbito estatal también las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en tal ámbito con el 15 por 100 de los empresarios y trabajadores, referidos ambos al ámbito funcional del convenio (art. 87.3 y 4, L.E.T.), sin embargo, para la válida constitución de la comisión negociadora sólo se exige, como mínimo, que las asociaciones empresariales representen a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio. De esta manera, se omite cualquier otra exigencia adicional relativa al número de trabajadores de las empresas representadas. Con ello se puede llegar, y se llega de hecho, a la extravagante situación de que se negocien convenios colectivos para todo un sector por asociaciones empresariales que tienen afiliadas a la mayoría de las empresas del sector pero que no representan a las empresas de mayor volumen de plantilla, ya que para intervenir en las negociaciones sólo se impone que las asociaciones representen al 10 ó 15 por 100 de los empresarios y ocupen los mismos porcentajes de trabajadores que serían afectados por el convenio, por lo que sería suficiente la afectación de estos porcentajes de trabajadores ocupados por las empresas representadas por las asociaciones para estipular válidamente el convenio.

La corrección de esta laguna legal, que repercute de forma incuestionable en la legitimación real (aunque no en la formal) y en el poder de negociación del bloque empresarial en los convenios sectoriales, entendemos que debería abordarse, en un futuro, mediante una regulación que garantizara la formación del «banco económico», atendiendo a un criterio de proporcionalidad de las asociaciones intervinientes en la negociación, que respete el volumen de las plantillas de las empresas afiliadas a aquellas asociaciones, e imponiendo la condición adicional de que las empresas representadas den ocupación a la mayoría de los trabajadores que se verán afectados por el convenio que se establezca.

Problemas particulares plantea en la situación presente la negociación colectiva para grupos de empresarios (convenio colectivo plural) y de grupo de empresas (convenio para grupo de empresas), que por ser unidades supraempresariales se deben regir en cuanto a los presupuestos legales para negociar por las reglas legales previstas en la L.E.T. para los convenios de ámbito superior a la empresa, en cuanto se refiere a la formación del banco social y al número de miembros de la comisión negociadora. No se considera, sin embargo, que las asociaciones empresariales sean imperativamente los sujetos legitimados para negociar en estas unidades no sectoriales, porque los empresarios en grupo también tienen capacidad para negociar convenios colectivos, sin que deban someterse inexcusablemente a la mediación de una asociación patronal para intervenir en las negociaciones. Y ello, porque en estos supuestos no se precisa de la representatividad institucional reconocida a asociaciones empresariales por la Ley para establecer un convenio de eficacia general que también obligaría a los empresarios no afiliados a las asociaciones pactantes, sino de una negociación conjunta y *nominativa* de empresarios. Por lo demás, tanto la garantía institucional del derecho a la negociación colectiva reconocido en la Constitución (art. 37.1, C.E.), como el Convenio 154 de la O.I.T. (1981) y otras normas internacionales, además del propio reconocimiento de la libertad de empresa en una economía de mercado, brindan un apoyo interpretativo suficiente al artículo 83.1 de la L.E.T. para que las partes potenciales de los convenios colectivos puedan constituir estas unidades de negociación de grupo de empresas.

La normalización y desarrollo de la negociación colectiva de las empresas en grupo puede contribuir a corregir la excesiva atomización de la estructura de la negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales. Con ello se podría reducir el número de convenios de empresas, que es superlativamente exuberante y conduce, en ocasiones, a una separación sin base suficiente de los convenios provinciales o estatales de unidades de negociación que afectan a colectividades de trabajadores excesivamente reducidas, y para cuya representación es muy dudoso que pueda existir un verdadero poder de negociación. Por lo demás, el uso adecuado de los convenios de grupos de empresas contribuiría también a que la competencia en el mercado no se apoyara, como factor principal, en unas diferencias en las condiciones de trabajo.

Un fenómeno paralelo, al que se ha de prestar una cuidadosa atención y que guarda una indiscutible relación con la negociación colectiva para unidades de grupos de empresas, es el relativo a la aparición de convenios colectivos especiales para subsectores, esto es, el proceso de fragmentación de las unidades de negociación sectoriales, que, en muchas ocasiones, sirve de cobertura para que se establezcan convenios para categorías de empresas definidas objetivamente por sus especiales características, que tendrán eficacia general para todas aquellas que, con tales características, ya existan o puedan existir en un ámbito geográfico determinado. Esta desagregación de las unidades sectoriales es una vía de enrique-

cimiento de la negociación colectiva y, además, un instrumento de flexibilización de la normativa laboral; pero no puede convertirse en una válvula de escape para marginar a colectividades de trabajadores de los progresos de los convenios sectoriales más amplios, creando a la sombra del convenio especial unas bolsas de infraprotección. La función asesora a desarrollar en este capítulo por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos parece del mayor interés para frenar una excesiva división de las unidades sectoriales de negociación, sin perjuicio de la competencia atribuida a la Jurisdicción Social para resolver los conflictos que los actores sociales puedan plantear sobre la utilización irregular de la libertad reconocida en el artículo 83.1 de la L.E.T.

El ordenamiento vigente tiene soluciones para algunos de estos problemas. Pero parece oportuno postular la apertura de nuevas vías, a través de una utilización más operativa y realista de las posibilidades que brindan los acuerdos interprofesionales y los convenios de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma y para resolver conflictos de concurrencia y para articular la negociación colectiva mediante la definición de los criterios de complementariedad entre distintas unidades de negociación (art. 83.2, L.E.T.). De esta forma, serían los propios actores sociales los que se responsabilizarían del gobierno y desarrollo de la negociación colectiva. En cualquier caso, no se puede cerrar los ojos a la conformación excesivamente espontánea y diversificada que presenta la estructura de la negociación colectiva en España. Cuando la descentralización de las negociaciones se convierte en una alarmante y abigarrada atomización, parece que ha llegado el momento de preguntarse si esa morfología, que aparece como expresión de la libertad y del espontaneísmo de los actores sociales, es un valor positivo o un rasgo patológico que impide la consecución de unos objetivos de progreso social y económico más generales y uniformes. Y también, si el interés público, incuestionablemente vinculado a una política de negociación colectiva, se beneficia o se perjudica por esa atomización de esa clase de negociaciones. Pero estos son problemas que están del otro lado de la frontera del trabajo del jurista.

**COMUNICACION A LA PONENCIA: ORGANOS PARA  
LA RESOLUCION NO JURISDICCIONAL DE CONFLICTOS  
LABORALES. («LA MEDIACION COMO TRAMITE PARA  
LA SOLUCION DE CONTROVERSIAS LABORALES»).**

**JOSE REINOSO CEBALLOS**  
Jefe del Servicio de Mediación y Conciliación  
Dirección General de Trabajo





Sin que esta afirmación parezca una reactualización de teorías rouseaunianas, es evidente que en los principios rectores de las modernas relaciones laborales prevalece el reconocimiento de la fuerza del contrato social —colectivo, condicionante u orientador de los individuales— sobre cualquiera otra fuente dispositiva, salvo tasadas normas legales de derecho necesario, innegociables.

Ello supone que la intervención de terceros ajenos al contrato —particulares, órganos paritarios, autoridad/administración laboral, autoridad jurisdiccional—, venga a ser no solución alternativa, supletoria o subsidiaria de la negociación, sino objeto/consecuencia del propio contrato social, producto de la autonomía de sus voluntades.

Por tanto, son las partes las que en todo caso deciden, por acuerdo, o bien la solución material del fondo de su controversia o bien la elección formal de vía de intervención del tercero que haya de solucionar tal fondo. Así pues, las controversias derivadas de relaciones socio-laborales, que vienen a producirse precisamente cuando fracasa el pacto socio-laboral o su negociación —pacto que se establece o se pretende con la forma de Convenio Colectivo, acuerdo laboral extraestatutario, pactos sindicales, incluso pactos tácitos originadores de adquisiciones de derechos —no tienen más solución que el voluntario sometimiento a decisión de terceros, cuya actuación, según la menor o mayor vinculación que su intervención produce en las partes, toma la forma de conciliación, mediación, arbitraje o juicio. Esta última forma de actuación de terceros ajenos a la controversia se viene a originar, en ocasiones, por decisión unilateral de alguna de las partes, cuando el fracaso de la autonomía negocial es total, no dejando posibilidad de acuerdo alguno, ni tan siquiera respecto a la delegación de su capacidad decisoria o discerniente en terceros; si bien, en otras muchas ocasiones deriva de un acuerdo patente —expreso o tácito— de sometimiento de la controversia a la autoridad judicial, en busca de una sentencia clarificadora de actuales situaciones u orientadora de futuras conductas, aun cuando este tipo de acuerdos vengan a manifestarse como paradigma de desacuerdo.

Las restantes formas de intervención de terceros en las controversias laborales han venido siendo reguladas formalmente de manera más o menos minuciosa y han sido más o menos obligatorias según la normativa procesal —administrativa o jurisdiccional— vigente en cada momento. Suele ser preceptivo y así lo sigue siendo en la actualidad, el trámite conciliatorio previo al sometimiento de la controversia a decisión en juicio, tanto en fase prejudicial —ante órganos paritarios de conciliación, comisiones paritarias de convenios u órganos administrativos—, como en fase jurisdiccional —conciliación previa al juicio—, según normas reguladoras del procedimiento laboral, si bien el último texto articulado de ellas omite la cita de la mediación, que de manera optativa con la conciliación venía comprendida en el artículo 145 del anterior texto ritual. Con ello, la posibilidad mediadora en controversias laborales queda únicamente contemplada en el Real Decreto Ley 5/1979 de 26 de enero y Real Decreto 2.756/1979 de 23 de noviembre (con la sola excepción del artículo 9.º del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre actuación mediadora de la Inspección de Trabajo en situaciones de huelga), normas de creación y asunción de funciones del I.M.A.C., entre las que se cuentan las de mediación, que llega a pasar a la esfera de competencias funcionales de la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo por mandato de la Disposición Adicional Segunda en relación con el artículo 10.7 del Real Decreto 530/1985 de 8 de abril, por el que se reestructura el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si bien el catálogo de puestos de trabajo del ministerio, que se estableció para adaptar la plantilla a la nueva estructura orgánica, no contempla la posibilidad de listas de mediadores opcionales según prevían las normas reguladoras del I.M.A.C.

Con la apoyatura legal de las antes citadas normas, la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación viene desarrollando una constante e intensa actividad mediadora, aun cuando gran parte de ella no venga a ser como tal calificada técnica y estadísticamente, dado que se hace de manera coincidente con los intentos conciliatorios —práctica adoptada con base en la posibilidad opcional de la anterior normativa procesal— en la tramitación de Conflictos Colectivos, en los que se estimula la mayor agilidad dialéctica posible entre las partes, con participación del letrado conciliador en cuantas ocasiones puedan resultar oportunas, aportando sugerencias que, sin alcanzar formalmente la naturaleza de propuestas mediadoras, no dejan de serlo en una concepción material.

Sin perjuicio de la antes señalada acción mediadora genérica e informal, existe una específica, instada como tal por partes en litigio, de manera principalmente frecuente en fase de preavisos de huelgas. La instancia de actuación mediadora suele tener origen unilateral, lo que motiva una actuación administrativa no específicamente reglada, pero sí adecuada en todo caso a las exigencias del procedimiento administrativo; así, se procede a formalizar convocatoria a todas las partes posiblemente interesadas en la controversia o situación conflictiva, en una primera aproximación informal y con carácter previo a cualquier actuación de naturaleza

formalmente mediadora, con el fin de recabar opiniones al respecto y, en el supuesto de existir consenso sobre el procedimiento, formalizar la propuesta de mediación, con definición del objeto y designación o aceptación del mediador. De igual modo que en la práctica se viene realizando en las reuniones conciliatorias, en estas reuniones previas a la propuesta mediadora se establecen diálogos tripartitos, con intervención de todas las representaciones implicadas, en los que con frecuencia la opinión imparcial y objetiva del funcionario actuante, que viene a fluctuar de conciliador a sugeridor de opciones mediadoras, viene a ser determinante de acuerdos o avenencias, que como tales —y no como propuestas de mediación aceptadas— vienen a ser documentalmente reflejadas, en cuanto las partes encuentran más positiva y pacificadora su constancia como acuerdo propio que como solución propuesta, dada la identidad de efectos jurídicos de ambas posibilidades. Así se ha producido en supuestos tan destacados como con las empresas Iberdrola II (Hidroeléctrica Española, S.A. antes), Enagas, sector de Espectáculos Taurinos, con motivos de convocatorias de huelgas o constitución de unidades de negociación.

La mediación como fórmula específica de solución de controversias laborales llega a tener especial eficacia, en relación con los restantes medios externos, cuando se pretende en conflictos de intereses. Por el contrario ella disminuye cuando la controversia es de interpretación normativa, dado que las partes en discordia se muestran menos transigentes cuando luchan «por el fuero, no por el huevo», según adagio ya tópico en las relaciones laborales. Y ello es así porque la interpretación normativa favorable a las respectivas posiciones se presenta con apariencia de claridad meridiana para las partes, que parecen olvidar que los pleitos legales se plantean todos no por «sinrazones» de alguno, sino por las sólidas razones que parecen asistir a cada uno de los litigantes según sus respectivos puntos de vista; por ello, cualquier propuesta o sugerencia mediadora en materia interpretativa viene a ser considerada por las diversas partes no como sinalagma «do ut des», sino como una carga unilateral, en cuanto les viene a parecer imposición de renuncia, exclusiva y gratuita, de derechos evidentes e incuestionables desde su propia óptica.

El trámite de mediación, de forma específica, ha sido solicitado, entre otros, con motivo de las situaciones conflictivas de las empresas Naviera Amura, S.A., Isleña de Navegación, S.A., Viva Air, S.A., Sector Petrolero, C.A.M.P.S.A., etc.

La falta de regulación ritual específica tanto de la Conciliación en Conflicto Colectivo como de la Mediación y el hecho de no quedar condicionados los resultados del debate en reunión tripartita por un principio de congruencia con el inicial planteamiento, en cuanto las partes son soberanas para cambiar los objetos de negociación y consensuar materias no inicialmente previstas, proporciona una especial agilidad a los debates en los que viene a ser decisiva la actuación del funcionario mediador-conciliador-moderador, quien con su especialización y posición de imparcialidad llega a obtener visiones de los problemas objeto de las discordias totalmente diferentes de la interesada y parcial de las partes, lo que

propicia sugerencias que vienen a resultar aceptables, sin perjuicio de ser inesperadas o imprevistas por las partes, precisamente por quedar fuera de la óptica de los respectivos y encontrados intereses. Esta especie de consideración de las cuestiones viene a sugerir un cierto paralelismo con las teorías cosmogónicas en las observaciones físicas, en cuanto se vienen a producir visiones objetivamente diferentes cuando el punto de vista observador se extrae del ámbito personal en cuya esfera se circunscribe la controversia. Tal actuación de observación y análisis exige del mediador más condiciones de intuición que de calculista aritmético, por más que la idea de mediación surgiera la de «llegar al medio de una cosa» en acepción del Diccionario de la Lengua Española; pues una correcta mediación no debe consistir en partir diferencias aplicando «media» aritmética, sino en procurar eliminar las diferencias con equidad, que será siempre aceptada en virtud del espíritu de justicia conmutativa que las partes en litigio en todo caso respetan.

**COMUNICACION A LA PONENCIA: «ORGANOS  
PARA LA RESOLUCION NO JURISDICCIONAL  
DE CONFLICTOS LABORALES»**

**MANUEL F. ALVAREZ NUÑEZ**  
Consejero Técnico de la Subdirección General  
de Mediación, Arbitraje y Conciliación  
Dirección General de Trabajo



## SUMARIO

I. Planteamiento:—1. El sistema actual de solución de conflictos laborales.—2. Derivaciones y efectos del actual sistema.—II. Métodos para la implantación de procedimientos de solución de conflictos laborales en vía no jurisdiccional:—1. Introducción.—2. Método de implantación.—III. Análisis de los posibles mecanismos conducentes a la implantación, procedimientos de solución de conflictos laborales en vía no jurisdiccional:—1. Comisiones Paritarias.—2. Juntas de conciliación.—3. Examen de reclamaciones en el ámbito de la empresa.—4. Transformación de las Juntas de Conciliación en órganos decisorios.—5. La conciliación, mediación y arbitraje como mecanismos para la solución de controversias laborales en vía no jurisdiccional y su empleo simultáneo en las mismas.





## I. PLANTEAMIENTO

En relación con la ponencia que presenta D. Santiago González Ortega, referida a Análisis de los Organos para resolución no jurisdiccional de Conflictos Laborales, dentro de estas V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, la presente comunicación a la misma considera que sin duda el tema es de evidente actualidad por cuanto que una de las cuestiones que han sido objeto de una especial atención por los interlocutores sociales y económicos, así como por la Administración en numerosas reuniones monográficas, lo ha sido el de buscar alternativas de solución de conflictos laborales a través de procedimientos en vía no jurisdiccional y éste es precisamente el objeto de estas consideraciones, que no pretenden establecer un contenido normativo articulado, sino pautas que pudieran servir de base a los agentes sociales y económicos para establecer una autoregulación pactada a través de la concertación.

### 1. El sistema actual de solución de conflictos laborales

Nuestro actual sistema de solución de conflictos laborales en vía no jurisdiccional prevé la conciliación obligatoria en vía administrativa tanto para las controversias individuales como para las colectivas, de interpretación normativa, pero sin dar una solución a los conflictos colectivos económicos, nacidos de intereses en pendencia de trabajadores y empresarios, en materia de negociación colectiva (por interrupción de negociaciones), declaración de huelga, etc. y como quiera que estos últimos no tienen la posibilidad de una resolución en vía jurisdiccional al no existir cauce procedimental que permita tal acceso, únicamente pueden encontrar una vía de solución a través de los procedimientos no jurisdiccionales de mediación o arbitraje, siempre sobre la base de la aceptación de los mismos por la voluntad de las partes.

Ello conlleva el doble efecto de una tendencia a que se resuelvan los conflictos individuales y colectivos de interpretación normativa en vía jurisdiccional y no en vía de negociación y que se carezca de procedimientos articulados en vía no ju-

risdiccional, con carácter efectivo, para la resolución de conflictos colectivos de intereses económicos.

## 2. Derivaciones y efectos del actual sistema

El actual sistema comporta una serie de efectos negativos que precisan encontrar los adecuados mecanismos correctores.

### 2.1. *Judicialización*

El sistema comporta una sobrecarga de los Tribunales en detrimento de la propia justicia y de los intereses en pendencia.

### 2.2. *Monopolio Judicial*

El actual sistema comporta un monopolio judicial en la solución de conflictos individuales y colectivos normativos, que igualmente deben encontrar otro cauce de solución fuera del marco jurisdiccional.

### 2.3. *Cauces en vía no jurisdiccional*

De lo dicho se desprende la necesidad de buscar formas o métodos que posibiliten la solución de los conflictos laborales en vía no jurisdiccional, y en ese sentido vamos a analizar los posibles métodos al efecto.

## II. METODOS PARA LA IMPLANTACION DE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES EN VIA NO JURISDICCIONAL

Cualquier intento de implantación de procedimientos de solución de controversias laborales en vía no jurisdiccional, pasa inevitablemente por *el acuerdo o pacto* sobre los interlocutores sociales y económicos, o lo, que en otros términos, vendría a denominarse *concertación*, lo que es equivalente a *autoregulación*. Sin ese concierto o pacto nada es viable en esta materia y, de no lograrse, obviaría continuar con cualquier trabajo metodológico tendente al fin propuesto. Tal *autoregulación* implica una voluntad de trabajadores y empresarios de aceptar unos procedimientos pactados que desjudicializadores de la realidad existente, conlleva una confianza de las partes en sí mismas prevaleciendo *el pacto sobre la norma*. Aunque tal pacto regulador del cauce procedimental nunca debe cegar el acceso a la jurisdicción, que quedará únicamente como una posible acción de tutela efectiva de los jueces dentro de los límites del artículo 24.1 de nuestra Constitución Española.

Tal autoregulación y dentro de este proceso lógico, en la metodología en que se inscribe, podría encontrar su acomodo a través:

### 1.1. *Acuerdos interconfederales*

En los propios términos en que el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores posibilita a las organizaciones sindicales y patronales a establecer procedimientos de solución de conflictos laborales.

En este sentido, tenemos el precedente de *los acuerdos interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos suscritos el 22 de junio de 1990, entre la Asociación Empresarial/ C.O.N.F.E.B.A.S.K. y las Centrales Sindicales U.G.T.; CC.OO. y E.L.A.-S.T.V., y que fueron aprobados por Resolución del Director de Trabajo del Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno del País Vasco, en fecha 28 de junio de 1990*. En tales acuerdos interconfederales se concretaba la voluntariedad de las partes firmantes de autoregular tales procedimientos, sometiéndose al cauce procedimental pactado.

En esta misma línea cabe situar el *acuerdo interprofesional de Cataluña* suscrito por la Patronal Fomento de Trabajo Nacional y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T. y el *Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña*, igualmente pactado por las mismas partes a fin de promover, facilitar y proporcionar los mecanismos y prácticas de solución de conflictos individuales y colectivos a través de la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Cabe significar también el *Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo* suscrito por la Confederación de Empresarios de Galicia y los Sindicatos U.G.T. CC.OO. y C.I.G. con iguales fines, tendentes a la solución de controversias laborales.

### 1.2. *Cobertura legal*

Tal cobertura legal debe enmarcarse en una doble perspectiva/ por una parte posibilitar el acuerdo o acuerdos interprofesionales, dotándolos de la eficacia jurídica necesaria y, por otra, viniendo a modificar, si ello fuera necesario, normas tanto de derecho positivo como adjetivas de índole procedimental. Ello es obviamente una labor que viene a situarse, igualmente, en ese marco de concertación entre trabajadores, empresarios y Administración.

### 1.3. *Establecimiento de criterios básicos*

Como tales principios básicos de tal autoregulación deben concretarse en los de *autonomía colectiva*, como consecuencia del principio de autonomía de la voluntad de las partes; de *diálogo y negociación* como base de la autoregulación que

conlleva el acuerdo interprofesional dentro de la concertación y *voluntariedad*, que implica el, sometimiento de los procedimientos regulados y aceptación de su contenido, mediante el compromiso que ello implica.

#### 1.4. *El consenso como base de la implantación*

La autoregulación mencionada implica una «concertación» que conlleve un «*consenso*» que posibilite la autoregulación de tales procedimientos.

## 2. **Método de implantación**

En este sentido, conviene buscar vías que permitan la solución de las controversias laborales en vía no jurisdiccional.

### 2.1. *Posibles vías de actuación*

Tales vías tendrían que pasar por el análisis y concreción de órganos como las Comisiones Paritarias de interpretación de los convenios, Comisiones o Juntas de Conciliación y como debiera regularse éstas y, fundamentalmente, el valor que podría tener la conciliación, la mediación y el arbitraje en los acuerdos que pudieran venir a establecerse.

## III. ANALISIS DE LOS POSIBLES MECANISMOS CONDUCTENTES A LA IMPLANTACION PROCEDIMIENTOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES EN VIA NO JURISDICCIONAL

Varios son los mecanismos que podrán venir a introducirse, en unos casos, o mejorarse en otros, como posibilitadores de adecuar procedimientos de solución de conflictos laborales en vía no jurisdiccional. Como tales, podemos considerar los siguientes:

### 1. **Comisiones Paritarias**

El papel de las Comisiones Paritarias de interpretación y vigilancia de los convenios colectivos *podría venir a potenciarse*, con el apoyo legal que fuera necesario, en su modificación adecuada, de sus propias funciones de interpretación de normas pactadas de carácter convencional, convirtiéndose en una instancia activa de interpretación de los propios convenios colectivos, solventando conflictos derivados de su propia interpretación y pudiendo venir a sustituir incluso al trámite previo de conciliación previsto para el ejercicio de acciones judiciales. De tal forma que tales Comisiones Paritarias vendrían a intervenir, en esta nueva concep-

ción, tanto en los conflictos jurídicos de naturaleza individual o colectiva, ofreciendo una interpretación bajo la fórmula conciliadora e incluso previendo un procedimiento arbitral.

Ello supone dar, mediante el apoyo legal adecuado, una mayor capacidad en el ámbito interpretativo a las Comisiones Paritarias y en su consecuencia venir a ampliar el contenido normativo del artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores e incluso facultando a tales Comisiones de procedimientos de solución de conflictos con una ampliación asimismo de sus propias facultades de aplicación e interpretativas, que concreta el artículo 91 del Estatuto. En este sentido, no puede obviarse que tales facultades que pudieran venir a dotarse a las Comisiones Paritarias serían resolutorias en conflictos normativos de aplicación, pero en los interpretativos, estrictu sensu, nunca podrían venir a impedir el acceso a la vía jurisdiccional por el propio contenido normativo del artículo 24.1 de la Constitución Española. De esta forma, las Comisiones Paritarias vendrían a ser *por una parte, órganos de conciliación, y, por otra, órganos de resolución y en este supuesto habría que dotar de los recursos adecuados, en base a la tutela efectiva que reconoce nuestro texto constitucional.*

Una cuestión que constituye una ingeniosa novedad en los acuerdos interprofesionales del País Vasco, es el que concreta el artículo 4 de los mismos, en cuanto a que las decisiones de las Comisiones Paritarias deberán ser adoptadas por mayoría de cada parte *pero entendiendo por tal mayoría la referida al 60 por 100 del voto favorable de cada representación a que hace referencia el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, y ello por buscar una equivalencia análoga con la aprobación del convenio o pacto en si a la decisión de la Comisión Paritaria.* Tal concreción de la mayoría para concretar la decisión aporta una novedad propiciadora de decisiones que ponga fin a las controversias laborales, y no debe olvidarse que tales decisiones acordadas con el 60 por 100 del voto favorable de cada parte siempre tendría la salvaguarda como tutela efectiva judicial, del ejercicio de acciones en correlación con la propia impugnación de los convenios colectivos, que al respecto establece el artículo 160 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

Por último, y dentro de este análisis, tales Comisiones Paritarias en el supuesto de no concretar la mayoría requerida para una solución de la controversia suscitada, *podrían venir con la previsión legal necesaria a emitir dictámenes para el órgano competente de la jurisdicción social que concretara la realidad fáctica de dicha controversia y su valoración en el contenido del objeto a que se contrae.*

## **2. Juntas de conciliación**

Estas Juntas que tendrían la naturaleza de órganos mixtos, formados por representaciones sindicales y empresariales, únicamente en una concepción pura, o con la intervención de un tercero dirimente como Presidente, bien en tal concep-

ción o simplemente como mediador, tendrían las funciones de conciliación previa a los procedimientos jurisdiccionales que podrían venir a conocer tanto de conflictos individuales como colectivos e incluso teniendo, cuando no fuera posible un acuerdo avenido, funciones de informe como tal Junta de Conciliación al órgano competente de la jurisdicción social.

Su infraestructura sería propiciada por la Administración así como la cobertura o el respaldo de carácter económico y funcional.

Tales Juntas o Comisiones de conciliación podrían establecerse por ámbitos geográficos o por ramas de actividad, según entendiera como más adecuada la voluntad de las partes firmantes del acuerdo interprofesional que las creara.

Con tales Juntas de conciliación se podría venir a potenciar el mecanismo conciliatorio como alternativa de solución de controversias laborales a la resolución judicial.

### **3. Examen de reclamaciones en el ámbito de la empresa**

Este mecanismo trataría de introducir un sistema mediante el cual ciertas decisiones empresariales que pudieran afectar a los derechos de los trabajadores, antes de su puesta definitiva en práctica, prevea que sean *objeto de un re-examen previo, en el que intervendría y sería oído el trabajador o trabajadores afectados y la representación de los mismos*. Esta representación podría ser la obrera en la empresa (Comités de Empresa o Delegados de Personal) o la sindical a través de sus Secciones Sindicales.

Las materias que mayormente podrían venir a ser afectadas por tal re-examen sin duda se concretarían a problemas de movilidad, sanciones, clasificación profesional, etc.

Tal mecanismo tendría su fundamentación implantatoria en la recomendación 130 de la O.I.T. referida a «Recomendación sobre el examen y reclamaciones dentro de la empresa con vistas a su solución» y en cuanto preve el ejercicio por parte del trabajador de la reclamación previa y su asistencia por la representación obrera o sindical, y ello con carácter previo a la decisión empresarial.

### **4. Transformación de las Juntas de Conciliación en órganos decisorios**

Tal mecanismo se asienta sobre el hecho de encontrarse constituidas las Juntas de Conciliación y sobre tal base, y aparte de las funciones estrictamente conciliatorias, tales Juntas *podrían venir a asumir funciones de resolución en determinadas controversias laborales, en las que la valoración de la controversia no tendría que tener una connotación estrictamente jurídica como elemento decisivo, sino de carácter equitativo y afectaría fundamentalmente a temas tales como clasificación profesional, designación de fechas de disfrute de vacaciones, movi-*

lidad, reclamaciones de menor cuantía, etc., lográndose con ello el venir a solucionar un gran número de conflictos individuales afectados por interpretación de norma, o reclamación de derechos y también por reclamaciones de cantidad de pequeña cuantía.

##### **5. La conciliación, mediación y arbitraje como mecanismos para la solución de controversias laborales en vía no jurisdiccional y su empleo simultáneo en las mismas**

Es necesario el autoregular dichos mecanismos como aceptados voluntariamente para la resolución de controversias laborales a través de acuerdos interprofesionales fruto de la autoregulación y de la negociación concertada y lo que es más importante determinar los cauces procedimentales adecuados y pactados, previéndose *la simultaneidad* en la aplicación de tales procedimientos, de tal forma que de fallar la conciliación, las partes acuerden acudir a la mediación y de fallar ésta al arbitraje voluntario. Tal interconexión de procedimientos voluntarios logra el doble efecto de propiciar soluciones variadas y diferir el objeto de la controversia en el tiempo, disminuyendo sus efectos temporales y haciendo más factible un acuerdo resolutorio. Asimismo tal autoregulación aparte de concretar tales mecanismos como interconexos establecerá todo lo concerniente a la sustanciación de tales procedimientos en sus diferentes fases.

La presente comunicación a la ponencia, no pretende articular ningún tipo de contenido normativo de carácter procedimental, ni agotar la materia sobre la que versa, sino únicamente establecer consideraciones o pautas en torno a la implantación de procedimientos de solución de controversias laborales en vía no jurisdiccional que puedan resultar adecuados para la solución de conflictos laborales tanto de carácter individual como colectivo.





**COMUNICACION A LA PONENCIA: «ORGANOS  
PARA LA RESOLUCION NO JURISDICCIONAL  
DE LOS CONFLICTOS LABORALES»**

**CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS**



## **SUMARIO**

**I. Extensión de las funciones de las comisiones paritarias.—II. Lista de árbitros y mediadores. Arbitraje, Mediación y Conciliación.**



La situación actual referida a la solución de conflictos de naturaleza social en nuestro país, está marcada por la excesiva judicialización existente, así como por la falta de medios humanos y técnicos para poder afrontar el cuantioso número de pleitos a solucionar por parte de los Juzgados y Tribunales de lo Social, lo que conlleva el que la resolución de dichos conflictos sean de una larga duración, con el consiguiente perjuicio para las partes litigantes, sobre todo para la parte que nosotros representamos (los trabajadores).

Asimismo, los medios actuales (S.M.A.C., Juzgados, etc.) de solución de conflictos, no cuentan con la intervención activa de las partes interesadas por su representación (patronal, sindicatos).

Es por lo tanto conveniente, que en uso del principio de autonomía colectiva, el sindicato propicie acuerdos para regular la creación de organismos no jurisdiccionales de Conciliación, Mediación y Arbitraje a nivel estatal y en las Comunidades Autónomas que tengan transferidas las competencias en estas materias.

El contenido de estos acuerdos debe ser acorde con lo preceptuado en el título III artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que en su apartado 3.c) en referencia a la participación institucional y en la acción sindical de los sindicatos que dice:

Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

Es decir los órganos de solución de conflictos deben estar compuesto por representantes de la patronal y de los sindicatos con la consideración de más representativos, teniendo un presidente experto en Derecho del Trabajo de una lista consensuada por ambas representaciones.

Los mencionados órganos de solución de conflictos deben realizar labores de Conciliación, Mediación y Arbitraje, tanto en conflictos colectivos, como individuales de intereses e interpretación.

Para nuestro sindicato es importante el que en todo acuerdo esten comprendidos la solución de conflictos individuales, ya que son este tipo de litigios los que más perjuicio ocasionan a los trabajadores, teniendo en cuenta el largo tiempo que conlleva su resolución por vía judicial, de lo que se ven beneficiado los patronos que lo utilizan como un arma de castigo y presión al trabajador, ya que la mayoría de estos conflictos vienen dados por incumplimiento de los empresarios de la aplicación de convenios y de la legislación laboral vigente. Añadiendo a esto que más del 70% de conflictos laborales son de casos individuales y la mayoría de estos afectan a trabajadores de pequeñas empresas, que es el colectivo generalmente más desprotegido.

Estos órganos de solución de conflictos deben de ser gratuitos, corriendo por cuenta de los fondos públicos la puesta en marcha y el mantenimiento de estos organismos.

Parece lógico que estos organismos sean creados también para la solución de conflictos en las Administraciones Públicas que en estos supuestos serían de mediación y arbitraje, con la participación de dichas administraciones y los sindicatos, con el mismo funcionamiento y competencias que los organizados de solución de conflictos privados.

Para poner en marcha estos organismos es necesario la reforma de la legislación actual vigente, modificando el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral, recientemente modificada.

## PROPUESTA DE FUNCIONAMIENTO Y COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

### A. Conflictos colectivos jurídicos y de interés

#### 1. *Extensión de las funciones de las comisiones paritarias*

Entre las funciones específicas de la Comisión Paritaria está la de conciliación ante cualquier problema suscitado en el seno de las empresas afectadas por el convenio sobre asuntos derivados de la interpretación de éste y que se refieran a problemas colectivos.

Con carácter previo a la interposición de la acción judicial se presentará la reclamación ante la Comisión Paritaria quién deberá reunirse en el plazo máximo de dos semanas y emitir su acuerdo en el plazo de una semana una vez celebrada la reunión, la reclamación ante la Comisión Paritaria, no impedirá el plantear la oportuna acción judicial una vez resuelta la Comisión.

De no ser posible la solución y el acuerdo en la Comisión Paritaria o ésta no se reúna o emita su resolución en el plazo indicado quedará expedita la vía judicial

salvo que las partes acuerden someter la controversia a arbitraje de alguna de las personas incluidas en la lista correspondiente.

## 2. *Lista de árbitros y mediadores. Arbitraje, Mediación y Conciliación*

De común acuerdo entre los sindicatos y la patronal podrá confeccionarse una lista de árbitros y mediadores que intervendrán en la solución de los conflictos y discrepancias que con ocasión de la negociación del convenio o aplicación de estos puedan plantearse.

La intervención de los árbitros o mediadores siempre será voluntaria y previo requerimiento o acuerdo de las partes en someter la discrepancia a la decisión del árbitro o a las gestiones y oficios del mediador.

Asimismo, tanto el árbitro como el mediador podrá intervenir en cualquier otra reclamación o controversia ajena a la negociación colectiva y que las representaciones sindicales o unitarias y empresariales les sometan.

El acuerdo alcanzado tras la mediación tendrá la validez de pacto o convenio colectivo según la representatividad e intencionalidad de las partes laboral y empresarial.

El laudo que dicte el árbitro será inmediatamente ejecutivo.

No obstante su impugnación judicial podrá basarse en:

- Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes le han sometido a arbitraje.
- Infracción por el contenido del laudo de alguna de las normas de derecho necesario.
- Con carácter previo a la designación por la representación sindical o laboral y patronal de árbitro o árbitros se suscribirá un documento en que conste los puntos que se someten a arbitraje y los criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados.

## B. **Conflictos individuales**

Se establecerán órganos paritarios de conciliación y en su caso arbitraje que sustituirán al actual servicio administrativo de conciliación, mediación y arbitraje.

Estos órganos paritarios estarán formados por representantes designados por los empresarios y por los sindicatos en número igual con un Presidente-moderador.

El Presidente-moderador será elegido de común acuerdo por las organizaciones sindicales y empresariales y su elección será comunicada a la autoridad administrativa competente a efectos de que por ésta se emita el correspondiente nombramiento legal.



Los órganos tendrán su sede en edificios habilitados por la Administración quién habilitará toda infraestructura y personal necesario para el desempeño de las funciones públicas por parte de este órgano Paritario.

Se constituirá al menos un órgano paritario en cada capital de provincia o demarcación judicial donde exista un Juzgado de lo Social.

Para poder interponer una demanda ante la jurisdicción social será obligado celebrar el intento de conciliación previa ante el órgano paritario conforme está regulado en la Ley de Procedimiento Laboral.

El órgano podrá emitir laudo arbitral cuando las partes voluntariamente lo soliciten, entre otras en las siguientes reclamaciones:

- Clasificación profesional.
- Cantidades.
- Sanciones.
- Traslados.
- Vacaciones.
- Jornadas.
- Despidos.
- Horas Extraordinarias.
- Derechos sindicales.

Tanto el acuerdo de avenencia como el laudo serán títulos ejecutivos extrajudiciales y surtirán plenos efectos conforme establece la Ley de Procedimiento Laboral.

El Presidente será quién emita certificación autorizada de los mismos que será eficaz para acceder a la situación legal de desempleo.

El laudo que dicte el órgano podrá impugnarse ante la jurisdicción social mediante la interposición de la oportuna demanda que deberá basarse en error de hecho evidenciado en prueba que descalifique los hechos establecidos en el laudo o en infracción manifiesta de norma jurídica. Este plazo será de cinco días.

## APENDICES

### I. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1991

COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



## SUMARIO

I. Introducción.—II. La Negociación Colectiva en 1.991:—1. Número de Convenios.—2. Ambito territorial.—3. Ambito funcional: A) Sectores productivos. B) Actividades económicas.—4. Estructura de la negociación colectiva.—III. Contenido de la Negociación Colectiva en 1.991: 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.—IV. Estudio relativo a las cláusulas sobre formación profesional en la negociación colectiva de 1.991: 1. Introducción.—2. Cláusulas que contienen acciones de formación profesional ocupacional en interés de las empresas.—3. Cláusulas que regulan ayudas de estudio al trabajador.—4. Cláusulas que prevén permisos retribuidos para formación.—5. Cláusulas que establecen permisos no retribuidos para formación, con reserva del puesto de trabajo.—6. Cláusulas que disponen preferencias, por razón de estudio o de formación, para elegir turno, vacaciones o adoptar la jornada ordinaria de trabajo.—7. Cláusulas relativas a la formación profesional en alternancia en las empresas (contratos de formación o en prácticas).—8. Cláusulas referidas a la participación de los representantes de los trabajadores en la materia regulada en los convenios sobre formación profesional.—9. Cuadros sinópticos de los convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado, en 1991, según tipo de cláusulas relativas a la formación.



## INTRODUCCION

Por cuarto año consecutivo se procede a elaborar el informe anual sobre la negociación colectiva, habiéndose utilizado para ello, en su mayor parte, los datos estadísticos facilitados al efecto por la Dirección General de Estadística e Informática del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para la realización del informe referido a la negociación colectiva de 1991 se ha tomado como base los convenios colectivos con inicio de sus efectos económicos durante 1991, que han sido registrados hasta el día 29 de febrero de 1992, manteniéndose así pues por razones objetivas y de coherencia el criterio aplicado al respecto en el informe correspondiente a la negociación colectiva de 1990, al estimarse que la información así facilitada ofrece un menor grado de provisionalidad y una mayor precisión que la que pudiera ofrecer los datos referidos a los convenios colectivos registrados hasta el 31 de diciembre de 1991, con efectos económicos referidos al año 1991, pues es consabido el retraso en la adopción de acuerdos, la dilación en la presentación de la documentación necesaria para el registro y publicación de los convenios ante la Autoridad Laboral y la existencia de convenios cuyo inicio de efectos económicos se produce en fechas avanzadas del año, dando lugar a que el registro de la totalidad de los convenios se prolongue hasta, a veces, un año y medio después finalizado el año en cuestión.

Por lo que se refiere al contenido del informe, éste está dividido en dos grandes apartados. En el primer apartado se estudian los datos globales de la negociación colectiva referidos al número de convenios, empresas y trabajadores afectados, y se analiza la distribución de los Convenios por Provincias y Comunidades Autónomas, así como su distribución por sectores productivos, actividades económicas y ramas de actividades, abordando también la cobertura y estructura de la negociación colectiva. El segundo apartado del informe alude al contenido de los convenios analizándose, fundamentalmente, las variables salarial y de jornada pactada, examinándose su evolución, conforme a criterios funcionales, sectoriales y geográficos.

También se alude 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, habiéndose estudiado así mismo 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.

Como apéndice al presente informe se incluye un estudio relativo a las cláusulas sobre formación profesional en la negociación colectiva de 1991.

La elaboración del mencionado estudio ha requerido el análisis de todos los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado durante el año 1991, tanto de empresa como de sector, habiéndose optado por no tomar en consideración las meras revisiones salariales, las adhesiones a convenios y los acuerdos complementarios a convenios que no tienen incidencia en materia de formación profesional, ni tampoco los acuerdos de prórrogas de convenios, cuando dichos acuerdos no recogen el contenido de los convenios a los que se refieren.

De acuerdo con la anterior consideración cabe señalar que durante 1991 se han publicado en el Boletín Oficial del Estado 309 convenios (45 de sector y 264 de empresa), y que de estos convenios tan solo 58 (7 de sector y 51 de empresa) carecen de cláusulas alguna de formación, lo que representa el 18,7 por 100 del total de convenios publicados en 1991.

Para la realización de este estudio se ha realizado una ficha individual por cada convenio y otra ficha general, de similar contenido, en donde de una forma sintética se trata de plasmar las distintas cláusulas que aparecen reguladas en los convenios colectivos, y que hacen referencia a la formación profesional continua en las empresas, para lo cual se ha procedido a la agrupación de tales cláusulas en siete apartados, en la forma siguiente:

1. Cláusulas que contienen acciones de formación profesional ocupacional en interés de las empresas.
2. Cláusulas que regulan ayudas de estudio al trabajador.
3. Cláusulas que prevén permisos retribuidos para formación.
4. Cláusulas que establecen permisos no retribuidos para formación, con reserva de puesto de trabajo.
5. Cláusulas que disponen preferencias, por razón de estudio o de formación, para elegir turno, vacaciones o adaptar la jornada.
6. Cláusulas relativas a la formación profesional en alternancia en las empresas (contratos de formación y en prácticas).

7. Cláusulas referidas a la participación de los representantes de los trabajadores en la materia regulada en los convenios colectivos, relativa a la formación profesional.

## I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 1991: NÚMERO DE CONVENIOS, ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 1. Número de Convenios

Los datos estadísticos estudiados para la realización del presente informe permiten considerar, que el número de convenios negociados con efectos económicos referidos al año 1991, registrados hasta el mes de febrero de 1992, es de 4.333, habiendo afectado estos convenios a 966.848 empresas y a 7.425.851 trabajadores.

Estas cifras suponen un incremento de todos los parámetros considerados con respecto a años anteriores sobre todo en lo relativo al número de trabajadores afectados, según se advierte en el siguiente cuadro:

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
1988 .....	3.695	864.488	5.939.168
1989 .....	3.904	897.332	6.100.290
1990 .....	4.273	949.531	6.919.805
1991 .....	4.333	966.848	7.425.851

Sobre la base de los valores absolutos expuestos, cabe deducir que los incrementos relativos referidos a la negociación colectiva de 1991 con respecto al año 1990, en relación a las tres variables analizadas, son los siguientes:

- Incremento del número de convenios: 1,40 por 100.
- Incremento del número de empresas afectadas: 1,82 por 100.
- Incremento del número de trabajadores afectados: 7,31 por 100.

De lo expuesto puede detraerse como consecuencia que persiste una tendencia al alza tanto en el número de convenios negociados en el período analizado como en el número de empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva en este mismo período, debiéndose de significar que han sido los convenios de sector, de ámbito provincial y nacional, los que han incrementado fundamentalmente la última variable, si se tiene en cuenta que en 1990 fueron afectados por este tipo de convenios 5.602.667 trabajadores y que en 1991 han sido afecta-



dos 6.161.739 de trabajadores, lo que representa el 85,97 por 100 del total de los trabajadores afectados por la negociación colectiva en 1991.

En cualquier caso, es de tener en cuenta que los datos señalados han de ser considerados en el marco temporal con el que se está operando en este informe, que es mas amplio que el anual, por ser este el punto de referencia de los informes sobre negociación colectiva realizados por esta Comisión en años anteriores, debiéndose advertir por otra parte, que este informe no pretende evaluar todos los convenios actualmente en vigor, sino tan solo los convenios negociados en el período considerado.

## 2. Ambito Territorial

En este apartado se alude al ámbito territorial de los convenios analizados, por Provincias y Comunidades, debiéndose de tener en cuenta que el estudio que se puede llevar a cabo en este sentido 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 a este módulo territorial.

En todo caso, se estima, que los datos que se indican a continuación son suficientemente significativos para conocer la participación de cada Provincia y Comunidad Autónoma en la negociación colectiva, y el grado de incidencia que tienen los convenios de ámbito superior a las propias Comunidades.

	<i>Total Convenios</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
TOTAL .....	4.333	966.848	7.425.851
ANDALUCIA .....	639	195.264	960.062
Almería .....	51	4.695	59.879
Cádiz .....	101	14.885	151.971
Córdoba .....	58	37.242	107.833
Granada .....	60	20.820	105.956
Huelva .....	48	7.358	57.724
Jaén .....	54	41.614	117.307
Málaga .....	112	12.129	146.035
Sevilla .....	137	56.502	205.544
Intracomunidad .....	18	19	7.813

	<i>Total Convenios</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
ARAGON .....	198	28.258	198.668
Huesca .....	35	5.118	25.212
Teruel .....	26	3.311	22.562
Zaragoza .....	134	19.745	148.161
Intracomunidad .....	3	84	2.733
ASTURIAS .....	153	12.907	110.679
Asturias .....	153	12.907	110.679
BALEARES .....	81	19.841	137.093
Balears .....	81	19.841	137.093
CANARIAS .....	104	14.325	96.593
Las Palmas .....	55	8.962	63.905
S.C. Tenerife .....	42	5.348	31.139
Intracomunidad .....	7	15	1.549
CANTABRIA .....	112	8.198	53.138
Cantabria .....	112	8.198	53.138
CASTILLA-LA MANCHA .....	163	27.393	157.889
Albacete .....	28	7.357	34.067
Ciudad Real .....	31	7.120	42.165
Cuenca .....	28	1.633	11.659
Guadalajara .....	46	720	8.813
Toledo .....	29	10.562	58.294
Intracomunidad .....	1	1	2.891
CASTILLA Y LEON .....	404	52.639	233.508
Avila .....	24	1.847	13.870
Burgos .....	70	10.594	44.340
León .....	53	12.546	43.663
Palencia .....	41	3.633	11.998
Salamanca .....	44	10.273	32.652
Segovia .....	43	3.408	13.719
Soria .....	17	1.262	6.511
Valladolid .....	78	6.470	51.597
Zamora .....	32	2.529	14.769
Intracomunidad .....	2	77	389

	<i>Total Convenios</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
CATALUÑA .....	490	128.820	893.572
Barcelona .....	326	77.613	639.311
Gerona .....	45	10.916	61.813
Lérida .....	33	8.132	32.614
Tarragona .....	63	4.859	41.221
Intracomunidad .....	23	27.300	118.613
COMUNIDAD VALENCIANA .....	342	84.307	474.419
Alicante .....	113	37.975	138.809
Castellón .....	55	8.616	45.895
Valencia .....	163	37.200	281.877
Intracomunidad .....	11	516	7.838
EXTREMADURA .....	77	69.706	164.480
Badajoz .....	36	41.276	94.060
Cáceres .....	39	28.428	70.228
Intracomunidad .....	2	2	192
GALICIA .....	261	38.877	208.641
La Coruña .....	90	13.850	87.207
Lugo .....	39	7.601	20.741
Orense .....	41	2.942	18.977
Pontevedra .....	91	14.484	81.716
Intracomunidad .....	—	—	—
MADRID .....	362	83.804	690.934
Madrid .....	362	83.804	690.934
MURCIA .....	109	13.322	123.780
Murcia .....	109	13.322	123.780
NAVARRA .....	75	8.524	77.876
Navarra .....	75	8.524	77.876
PAIS VASCO .....	268	24.665	262.478
Alava .....	68	2.758	20.928
Guipúzcoa .....	64	11.937	97.180
Vizcaya .....	134	9.968	144.014
Intracomunidad .....	2	2	356

	<i>Total Convenios</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
RIOJA (LA) .....	45	4.229	23.740
Rioja (La).....	45	4.229	23.740
CEUTA Y MELILLA .....	28	1.291	8.758
Intracomunidad .....	422	150.478	2.549.543

De la serie estadística expresada con anterioridad puede obtenerse diversas conclusiones, como son los índices de participación de las Comunidades Autónomas en la negociación colectiva, bien de forma conexas con el índice de participación resultante de los convenios colectivos de ámbito superior a los de las propias Comunidades (Intercomunidades), o bien sin tenerse en cuenta el grado de incidencia de estos convenios, por lo que se refiere a las variables estudiadas en la citada estadística.

Si se trata de considerar los índices de participación de cada Comunidad Autónoma en la negociación colectiva de forma conexas con el resultante de los convenios colectivos de ámbito superior a los de las propias Comunidades, los valores relativos que se extraen de la serie estadística anteriormente expresada son los siguientes:

	<i>Valores Relativos (%)</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
— Andalucía .....	14,74	20,19	12,92
— Aragón .....	4,56	2,92	2,67
— Asturias .....	3,53	1,33	1,49
— Baleares .....	1,86	2,05	1,84
— Canarias .....	2,40	1,48	1,30
— Cantabria .....	2,58	0,84	0,71
— Castilla-La Mancha .....	3,76	2,83	2,12
— Castilla-León .....	9,32	5,44	3,14
— Cataluña .....	11,30	13,32	12,03
— C. Valenciana .....	7,89	8,71	6,38
— Extremadura .....	1,77	7,20	2,21
— Galicia .....	6,02	4,02	2,80
— Madrid .....	8,35	8,66	9,30
— Murcia .....	2,51	1,37	1,66
— Navarra .....	1,73	0,88	1,04
— País Vasco .....	6,18	2,55	3,53

	<i>Valores Relativos (%)</i>		
	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
— La Rioja .....	1,03	0,43	0,31
— Ceuta-Melilla .....	0,64	0,13	0,11
— Intercomunidades .....	9,73	15,56	34,33

El cuadro anterior pone en evidencia el importante grado de incidencia que tiene en la negociación colectiva los convenios de ámbito superior a las propias Comunidades, siendo superior a la producida en el año 1990, ya que los valores relativos que hacen referencia a los convenios negociados entonces y a las empresas y trabajadores afectados fueron respectivamente del 9,22 por 100, 31,81 por 100 y 16,31 por 100.

Si se trata de considerar los índices de participación de cada Comunidad Autónoma en la negociación colectiva del año 1991, en la forma que se hizo en el Informe sobre la Negociación Colectiva del año 1990, con relación al número de convenios, número de empresas vinculadas y número de trabajadores afectados, los valores relativos que se extraen de este estudio es el siguiente:

	<i>Valores Relativos</i>		
	<i>N.º Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
— Andalucía .....	16,33	23,91	19,68
— Aragón .....	5,06	3,46	4,07
— Asturias .....	3,91	1,58	2,26
— Baleares .....	2,07	2,43	2,81
— Canarias .....	2,65	1,75	1,98
— Cantabria .....	2,86	1,00	1,08
— Castilla-La Mancha .....	4,16	3,35	3,23
— Castilla-León .....	10,32	6,44	4,78
— Cataluña .....	12,52	15,77	18,32
— C. Valenciana .....	8,74	10,32	9,72
— Extremadura .....	1,96	8,53	3,37
— Galicia .....	6,67	4,76	4,27
— Madrid .....	9,25	10,26	14,16
— Murcia .....	2,78	1,63	2,53
— Navarra .....	1,91	1,04	1,59
— País Vasco .....	6,85	3,02	5,38
— La Rioja .....	1,15	0,51	0,48
— Ceuta-Melilla .....	0,71	0,15	0,17

Del cuadro anterior se deduce que las Comunidades Autónomas con mayor número de convenios son, por este orden, Andalucía, Cataluña, Castilla-León y Madrid, habiendo pasado la Comunidad Autónoma Vasca del cuarto al sexto lugar con respecto al año 1990.

En cuanto al número de empresas afectadas en la negociación colectiva en 1991, los primeros lugares corresponden a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid, habiéndose invertido las posiciones, con respecto al año 1990, de la Comunidad Valenciana con respecto a la de Madrid.

Si se atiende al módulo de trabajadores afectados, en primer lugar se encuentra la comunidad Autónoma de Andalucía, seguida de las Comunidades Autónomas de Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana. La novedad en este apartado está en el hecho de que la Comunidad Autónoma de Andalucía es la primera Comunidad Autónoma en cuanto al número de trabajadores afectados por la negociación colectiva producida en 1991.

Junto a estos datos, para hacerse una idea más precisa sobre las características de los convenios de cada Comunidad Autónoma es de interés tener en consideración el denominado factor de concentración, que alude al promedio de empresas y trabajadores afectados por convenio negociado, tal y como se señala a continuación:

	<i>Factor de Concentración</i>	
	<i>Empresas por Convenios</i>	<i>Trabajadores por Convenio</i>
— Andalucía . . . . .	305,57	1.502,44
— Aragón . . . . .	142,71	1.003,37
— Asturias . . . . .	84,35	723,39
— Baleares . . . . .	244,95	1.692,50
— Canarias . . . . .	137,74	928,77
— Cantabria . . . . .	73,19	474,44
— Castilla-La Mancha . . . . .	168,05	968,64
— Castilla-León . . . . .	130,29	577,99
— Cataluña . . . . .	262,89	1.823,61
— C. Valenciana . . . . .	246,51	1.387,19
— Extremadura . . . . .	905,27	2.136,10
— Galicia . . . . .	148,95	799,39
— Madrid . . . . .	231,50	1.908,65
— Murcia . . . . .	122,22	1.135,59
— Navarra . . . . .	113,65	1.038,34
— País Vasco . . . . .	92,03	979,39
— La Rioja . . . . .	93,97	527,55
— Ceuta-Melilla . . . . .	46,10	312,78

Del cuadro anterior se deduce, que los convenios más extensos, según el número de empresas incluídas en su campo de aplicación, corresponde en los primeros lugares a las Comunidades Autónomas de Extremadura, Andalucía, Cataluña, Valencia, Baleares y Madrid. Por el contrario, los convenios que afectan a un número menor de empresas, son los pactados en Ceuta y Melilla, Cantabria, Asturias, País Vasco y La Rioja.

Si se tiene en cuenta el tamaño de los convenios según el número de trabajadores afectados en su campo de aplicación, es también Extremadura la que ocupa el primer lugar, seguida de Madrid, Cataluña, Baleares, Andalucía y Comunidad Valenciana. Los últimos lugares en este apartado corresponde a Ceuta y Melilla, Cantabria, La Rioja, Castilla y León, Baleares y País Vasco.

En todo caso, hay que tener en cuenta que, en algunas ocasiones, los resultados obtenidos, que se relacionan con el factor de concentración de los convenios, 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 negociados en la respectiva comunidad autónoma.

Es la situación que ocurre, por ejemplo, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la que el gran ámbito del convenio agropecuario de Badajoz la sitúa en primer lugar, tanto si se atiende al número de empresas como al de los trabajadores afectados.

### 3. Ambito funcional de los convenios colectivos: Distribución por sectores productivos, actividades económicas y ramas productivas

#### A) Sectores productivos

Los datos estadísticos estudiados para realizar el presente informe permiten conocer el número de convenios colectivos negociados con efectos económicos referidos al año 1.991, registrados hasta el mes de febrero de 1992, y también el número de empresas y de trabajadores afectados por los mencionados convenios, por sectores de actividad.

Los valores de dichas variables se muestran a continuación, junto a los valores de estas mismas variables que corresponden a la negociación colectiva del año 1990, en la forma siguiente:

	<i>N.º Convenios</i>		<i>N.º Empresas</i>		<i>N.º Trabajadores</i>	
	1990	1991	1990	1991	1990	1991
— Agrario	72	85	210.980	212.578	632.079	654.676
— Industria	1.939	1.920	180.945	205.525	2.452.944	2.768.152
— Construcción	72	78	55.695	63.066	762.383	871.326
— Servicios	2.190	2.250	464.731	485.679	3.072.399	3.131.697

El análisis del cuadro anterior permite observar que en el año 1991, todas las variables consideradas se han incrementado, con la sola excepción del número de convenios del sector industria, que ha decrecido en 19 convenios, extremo que en principio puede resultar paradójico si se tiene en cuenta que en este mismo sector el número de empresas afectadas por la negociación colectiva ha aumentado en 24.580 empresas y que el número de trabajadores afectados ha aumentado en 315.208 trabajadores, con la particularidad añadida de que constituye el principal incremento de trabajadores afectados por la negociación colectiva respecto a los otros sectores productivos.

En cualquier caso, cabe estimar que las variaciones observadas en el anterior cuadro no alteran sustancialmente las características estructurales de nuestra negociación colectiva por sectores de producción, por cuanto que:

a) El número de convenios negociados en los sectores agrario y de la construcción sigue siendo pequeño, así como el número de trabajadores de estos dos sectores, con respecto a los sectores de industria y servicios, bien es cierto que el número de empresas del sector agrario sigue siendo superior al del sector de industria, pese al aumento operado en este sector de la citada variable.

b) Los sectores de industria y servicios siguen aportando la gran mayoría del número de convenios y de trabajadores afectados por los mismos. No sucede así, sin embargo, con el número de empresas del sector industrial, que, como se ha señalado, es inferior al número de empresas del sector agrario. Con todo, se ha de tener en cuenta que el número de empresas afectadas por la negociación colectiva en 1991, pertenecientes al sector de servicios, es superior al número total de empresas afectadas de los otros tres sectores (industria, agrario y construcción).

## B) *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 1991, es el siguiente:

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
0. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca . . . . .	85	212.578	654.676
1. Energía y agua . . . . .	154	312	82.387
2. Extracción y transformación minerales no energéticos, industria y química . . . . .	370	14.620	415.182
3. Industria transformadora de metales, mecánica de precisión . . . . .	545	94.777	1.071.362



<i>Divisiones de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
4. Otras industrias manufactureras . . .	851	95.816	1.199.221
5. Construcción . . . . .	78	63.066	871.326
6. Comercio, restaurantes, hostelería y reparac. . . . .	713	333.086	1.334.002
7. Transportes y comunicaciones . . . .	398	38.182	380.958
8. Instituciones financ., seguros, servicios a empresas de alquileres . . . .	185	20.740	486.682
9. Otros servicios . . . . .	954	93.671	930.055

Para tener una idea más precisa de las características de la negociación colectiva en cada una de las actividades económicas en 1991, a continuación se indica el promedio numérico de empresas y de trabajadores afectados por cada uno de los convenios negociados en las actividades citadas:

<i>Divisiones de actividad (C.N.A.E.)</i>	<i>Valores relativos</i>	
	<i>Empresas por convenio</i>	<i>Trabajadores por convenio</i>
0. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca . . . . .	2.500,91	7.702
1. Energía y agua . . . . .	2,02	534,98
2. Extracción y transformación minerales no energéticos, industria y química . . . . .	39,51	1.122,11
3. Industria transformadora de metales, mecánica de precisión . . . . .	173,90	1.965,80
4. Otras industrias manufactureras . . . . .	112,59	1.409,19
5. Construcción . . . . .	808,53	11.170,84
6. Comercio, restaurantes, hostelería y reparac. .	467,16	1.870,97
7. Transportes y comunicaciones . . . . .	95,93	957,18
8. Instituciones financ., seguros, servicios a empresas y alquileres . . . . .	112,10	2.630,71
9. Otros servicios . . . . .	98,18	974,90

De los datos citados se deduce lo siguiente:

a) Si se atiende al número de trabajadores, los convenios de mayor tamaño son, con gran diferencia, los de actividades de construcción y agricultura, por cuanto que

juntos duplican sobradamente el número promedio de trabajadores por convenio de las demás actividades, al igual que sucedía en la negociación colectiva del año 1990, si bien es de tener en cuenta que en la negociación colectiva del año 1991 se aprecia un distanciamiento entre las actividades de construcción y agricultura.

b) Si se tiene en cuenta el número de empresas por convenio colectivo, se observa que también en este parámetro se sitúan en cabeza las actividades de construcción y agricultura, si bien en este caso se sitúa en cabeza, con notoria diferencia, la actividad de agricultura, que, por otra parte, incluso supera a todas las demás actividades, como sucedía en la negociación colectiva del año 1990.

Finalmente, dentro del estudio del ámbito funcional de la negociación colectiva del año 1991, interesa 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, 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, todo lo cual se refleja en el siguiente cuadro:

<i>Ramas de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
— Agricultura . . . . .	56	210.423	639.138
— Ganadería y serv. agrarios . . . . .	15	1.684	9.656
— Silvicultura y caza . . . . .	2	2	60
— Pesca . . . . .	12	469	5.822
— Minas de carbón . . . . .	36	115	20.659
— Extracción petróleo, refinерías . . . . .	13	13	8.323
— Electricidad, gas y agua . . . . .	105	184	53.405
— Extracción minerales . . . . .	48	304	11.442
— Metálicas básicas . . . . .	22	22	25.230
— Prods. minerales no metálicos . . . . .	180	11.251	155.230
— Industria química . . . . .	120	3.043	223.280
— Transformados metálicos . . . . .	253	93.941	869.739
— Maquin. y equipo mecánicos . . . . .	52	52	16.849
— Maquin. y mater. eléctricos . . . . .	75	75	28.027
— Mat. eléctrico y maq. oficina . . . . .	33	34	29.115
— Vehículos automóviles . . . . .	75	75	82.997
— Otros materiales de transporte . . . . .	43	103	40.676
— Instrumentos precisión y óptica . . . . .	14	497	3.959

<i>Ramas de actividad</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
— Alimentación, bebidas y tabaco . . .	475	28.040	358.567
— Industria textil . . . . .	20	6.604	321.767
— Industria del cuero . . . . .	18	742	20.691
— Calz. vestido y confección textil . .	23	19.812	106.320
— Madera y Corcho . . . . .	115	30.840	187.123
— Papel y Artes Gráficas . . . . .	104	8.996	166.472
— Trans. Caucho y Plástico . . . . .	75	609	32.969
— Otras Inds. Manufactureras . . . . .	21	173	5.312
— Construcción . . . . .	78	63.066	871.326
— Comercio al por menor . . . . .	337	184.787	735.678
— Resto Cmcio y Recup. productos .	237	8.317	104.911
— Hostelería . . . . .	122	138.568	483.734
— Reparaciones . . . . .	17	1.414	9.679
— Transp. por ferrocarril . . . . .	8	8	52.218
— Otros transportes terrestres . . . . .	197	31.944	211.092
— Transport. marítimo y aéreo . . . . .	62	65	35.993
— Actividades anexas y comunic. . . .	131	6.165	81.655
— Banca, seguros, inmobiliarias . . . .	43	2.346	313.936
— Ser. empresas y alquileres . . . . .	142	18.394	172.746
— Admón. pública y diplomática . . . .	226	228	173.563
— Saneamientos y similares . . . . .	282	3.000	140.620
— Educación e investigación . . . . .	54	20.533	300.281
— Sanidad y veterinaria . . . . .	95	1.530	69.951
— Serv. soc. recreat. y culturales . . . .	252	17.178	155.043
— Servicios personales . . . . .	39	37.926	74.673
— Servicio doméstico . . . . .	6	13.276	15.924

#### 4. Estructura de la negociación colectiva

El examen de la estructura de la negociación colectiva permite conocer las unidades en las que se lleva a cabo la negociación colectiva, y es en este contexto

que se estima básico diferenciar los convenios negociados a nivel de empresa y los pactados en ámbitos superiores.

En el año 1991, los resultados de la negociación a uno y otro nivel, fueron los siguientes:

<i>Tipo de convenio</i>	<i>Número</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
— De empresa . . . . .	3.086	3.086	1.026.256
— De ámbito superior al de empresa . .	1.247	963.762	6.399.595

De los datos citados se desprenden las siguientes conclusiones:

- a) Los convenios de empresa son el 71,22 por 100 del total de los negociados, y vinculan al 0,33 por 100 del total de las empresas afectadas por la negociación colectiva y al 13,82 por 100 del total de los trabajadores.
- b) Los convenios de ámbito superior al de empresa representan al 28,77 por 100 del total, pero vinculan al 99,68 por 100 del conjunto de empresas sujetas a convenio colectivo y al 86,17 por 100 de los trabajadores.

La evolución de estos datos desde el año 1987 ha sido el siguiente:

A) Número de convenios negociados (porcentajes).

	<i>1987</i>	<i>1988</i>	<i>1989</i>	<i>1990</i>	<i>1991</i>
— Convenios de empresa . . . . .	68,42	68,95	70,03	70,55	71,22
— Convenio de ámbito superior . . . . .	31,58	31,05	29,97	29,44	28,77

B) Número de empresas afectadas (porcentajes)

	<i>1987</i>	<i>1988</i>	<i>1989</i>	<i>1990</i>	<i>1991</i>
— Convenios de empresa . . . . .	0,27	0,29	0,30	0,317	0,339
— Convenios de ámbito superior . . . . .	99,73	99,71	99,70	99,682	99,680

## C) Número de trabajadores afectados (porcentajes).

	1987	1988	1989	1990	1991
— Convenios de empresa . . . . .	16,60	15,44	15,83	14,81	13,82
— Convenios de ámbito superior . . . . .	83,40	84,56	84,17	85,18	86,17

A la vista de los datos expuestos se observa lo siguiente:

- a) Por lo que se refiere a los convenios de empresa, el número de convenios de empresa en 1991 sigue aumentando en términos relativos, el porcentaje de aumento de empresas vinculadas por esta clase de convenios resulta prácticamente inapreciable y el porcentaje de trabajadores afectados por este tipo de convenios sigue disminuyendo.
- b) Por lo que respecta a los convenios de ámbito superior al de empresa, el número relativo de convenios sigue disminuyendo en 1991, el porcentaje de aumento de empresas por estos convenios resulta inapreciable y el porcentaje de trabajadores sigue incrementándose.

De lo expuesto, cabe apreciar que, en términos porcentuales, el número de convenios de empresa está aumentando, pero que, por el contrario, esos incrementos no se reflejan en su incidencia sobre el número de trabajadores afectados, con respecto al cual tienen más importancia los convenios de ámbito superior al de empresa.

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 siguiente:

<i>Ambito Funcional</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas Afectadas</i>	<i>Trabajadores Afectados</i>
Total convenios	4.333	966.848	7.425.851
<b>Ambito funcional</b>			
— Convenios de empresa . . . . .	3.086	3.086	1.026.256
Provincial . . . . .	2.691	2.691	480.527
Intracomunidad . . . . .	51	51	22.892
Intercomunidades . . . . .	344	344	522.837
— Convenios de otro ámbito . . . . .	1.247	963.762	6.399.595
Grupo de empresas . . . . .	35	114	15.982
Provincial . . . . .	25	81	5.814

<i>Ambito Funcional</i>	<i>Convenios</i>	<i>Empresas Afectadas</i>	<i>Trabajadores Afectados</i>
Intracomunidades .....	3	14	1.022
Intercomunidades .....	7	19	9.146
Sector local comarcal .....	28	1.110	8.598
Sector provincial .....	1.098	784.472	4.238.995
Sector Interprovincial .....	24	28.783	213.276
Intracomunidades .....	15	27.951	118.460
Intercomunidades .....	9	832	94.816
Sector Nacional .....	62	149.283	1.922.744

Por su importancia, es de considerar los datos referidos a los convenios de sector, de ámbito provincial y nacional.

En este sentido, es de tener en cuenta, que los convenios de sector, de ámbito provincial, aunque no son más del 25,34 por 100 del total de los negociados, tienen un peso específico muy importante a nivel de las empresas y trabajadores afectados, teniendo en cuenta que vinculan al 81,13 por 100 de las empresas y al 57,08 por 100 de los trabajadores que están sujetos a convenio.

A continuación se incluye el cuadro indicativo de la evolución, en los últimos cinco años, de los convenios de sector, de ámbito provincial, con respecto al total de la negociación colectiva:

	<i>Valores relativos</i>		
	<i>Número de convenios</i>	<i>Número de empresas</i>	<i>Número de trabajadores</i>
1987 .....	28,03	84,39	57,01
1988 .....	27,49	82,21	52,75
1989 .....	26,40	79,40	56,49
1990 .....	25,93	80,18	57,62
1991 .....	25,34	81,13	57,08

A partir de los datos considerados en el anterior cuadro se desprende que los convenios de sector, de ámbito provincial, vienen descendiendo en los últimos cinco años; que la variable «número de empresas», después de descensos significativos en 1988 y 1989, y de su estabilización en 1990, aumenta significativamente y, por último, que la variable «número de trabajadores» desciende ligeramente, aún cuando se mantiene en torno al 57 por 100 del total de trabajadores sujetos a convenios.

Por lo que respecta a la evolución de los convenios de sector nacional, el siguiente cuadro nos permite conocer los valores relativos de su evolución en los cinco últimos años:

	<i>Valores relativos</i>		
	<i>Número de convenios</i>	<i>Número de empresas</i>	<i>Número de trabajadores</i>
1987 .....	1,28	12,07	22,88
1988 .....	1,35	13,98	29,17
1989 .....	1,51	16,93	25,31
1990 .....	1,42	16,12	23,32
1991 .....	1,43	15,44	25,89

De lo expuesto, se puede apreciar que en el año 1991, atendiendo a los valores relativos, se ha producido un estancamiento del número de los convenios de sector nacional, una disminución del número de empresas afectadas por tales convenios y un incremento significativo del número de trabajadores afectados por este tipo de convenios.

## II. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1991: 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 1991, registrados hasta el mes de febrero de 1992, tras la aplicación de las cláusulas de revisión, fue del 7,96 por 100.

Es preciso puntualizar que este incremento debe ser considerado como mínimo, ya que, aunque se ha obtenido después de aplicar las cláusulas de revisión salarial consignadas en los convenios, completada con la que figura en las hojas estadísticas y puntualizada con consultas directas a las empresas, en algunos casos no es posible su cómputo estadístico, debido a la existencia de deficiencias en la descripción de la cláusula que no pueden ser salvadas por los procedimientos indicados.

En el siguiente cuadro se indica, de una parte, cual ha sido la evolución de los incrementos salariales pactados tras la aplicación de las cláusulas de revisión, en los últimos cinco años, junto con la evolución del índice de precios al consumo en el citado período, con la inclusión también de las previsiones del Gobierno para cada anualidad.

	<i>Valores relativos</i>		
	<i>Aumento salarial</i>	<i>I.P.C. obtenido</i>	<i>I.P.C. previsto</i>
1987 .....	6,52	4,6	5,0
1988 .....	6,31	5,9	3,0
1989 .....	7,62	6,9	3,0
1990 .....	8,34	6,5	5,7
1991 .....	7,96	5,5	5,0

Como se puede apreciar, en el período de referencia los incrementos salariales pactados han sido superiores a la inflación alcanzada. Esto ha sucedido especialmente en los años 1987, 1990 y 1991, con tasas de incremento salarial que superan el índice de inflación en 1,92, 1,84 y 2,46 puntos, respectivamente.

Si se efectúa un desglose de los convenios pactados en función de los tramos de aumento salarial, se obtiene una visión mas detallada y real de cual es el peso de los incrementos salariales pactados en relación con el incremento de la inflación. En este sentido, por lo que se refiere a los convenios colectivos correspondientes al año 1991, cabe señalar lo siguiente:

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas afectadas</i>	<i>Trabajadores afectados</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
Total convenios .....	4.333	966.848	7.425.851	7,96
— Inferior al 3,00 .....	7	135	1.208	0,10
— Del 3,00 al 3,99 .....	3	3	203	3,27
— Del 4,00 al 4,99 .....	16	2.747	13.016	4,23
— Igual al 5,00 .....	35	1.783	8.686	5,00
— Del 5,01 al 6,00 .....	215	11.270	161.200	5,81
— Del 6,01 al 7,00 .....	796	149.522	1.417.415	6,89
— Del 7,01 al 8,00 .....	1.819	447.643	3.681.857	7,69
— Superior al 8,00 .....	1.442	353.745	2.142.266	9,33

#### B) *Incremento salarial pactado según el ámbito funcional*

Si se agrupan los convenios negociados en 1991, 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 siguientes, en relación con el incremento salarial pactado en cada clase de convenio:



	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
Total convenios . . . . .	4.333	966.848	7.425.851	7,96
— Convenios empresa . . . . .	3.086	3.086	1.026.256	7,77
— Grupos de empresa . . . . .	35	114	15.982	7,04
— Locales-comarcales . . . . .	28	1.110	8.598	7,75
— Provincial . . . . .	1.098	784.472	4.238.995	8,04
— Interprovincial . . . . .	24	28.783	213.276	7,51
— Nacional . . . . .	62	149.283	1.922.744	7,94

Como en el año anterior, se observa que los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa son inferiores a la media general y que, por el contrario, los convenios de ámbito provincial y nacional son los que han experimentado las mayores subidas salariales. Sin embargo, es de significar, que en 1991 los únicos convenios que han superado el aumento salarial general medio del 7,96 por 100 han sido los provinciales (8,04 por 100) y que los convenios de ámbito nacional están por debajo de esta media, a dos décimas de la misma, siendo así que estos convenios fueron los que en 1990 representaron las mayores subidas salariales.

Dentro de los convenios de empresa, resulta interesante distinguir los incrementos salariales entre las empresas privadas y las públicas, y entre la Administración Central del Estado y Seguridad Social y la Administración Autonómica y Local.

	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Aumento salarial (%)</i>
Total convenios empresas . . . . .	3.086	1.026.256	7,77
— Empresa privada . . . . .	2.530	567.591	7,63
— Empresa pública . . . . .	142	213.039	7,19
— Administración Central del Estado	45	131.847	8,92
— Admón. Autonómica y Local . . . .	369	113.779	8,24

Según lo expuesto, extraído de los datos estadísticos estudiados para confeccionar este informe, son los convenios de la Administración Central del Estado y Seguridad Social, y de la Administración Autonómica y Local los que han experimentado el mayor incremento salarial entre el total de convenios de empresa negociados en 1991, por encima del aumento salarial medio de estos convenios. Por el contrario, los incrementos salariales de los convenios de las empresas privadas y públicas negociados en 1991 se situaron por debajo de la media general, circunstancia que, en el caso de los convenios de las empresas privadas no se daba en 1990.

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, es el que se refleja a continuación:

	<i>Aumento salarial</i>	<i>Diferencia sobre el total</i>
— Castilla-La Mancha .....	9,73	+ 1,77
— Extremadura .....	8,89	+ 0,93
— Andalucía .....	8,47	+ 0,51
— La Rioja .....	8,20	+ 0,24
— Castilla-León .....	8,19	+ 0,23
— Cantabria .....	8,14	+ 0,18
— Madrid .....	7,91	— 0,05
— Asturias .....	7,90	— 0,06
— Aragón .....	7,87	— 0,09
— Comunidad Valenciana .....	7,82	— 0,14
— Galicia .....	7,80	— 0,16
— Ceuta y Melilla .....	7,73	— 0,23
— Cataluña .....	7,71	— 0,25
— Baleares .....	7,59	— 0,37
— Murcia .....	7,50	— 0,46
— País Vasco .....	7,41	— 0,55
— Canarias .....	6,98	— 0,98

Aún cuando pudiera no darse especial relevancia a los datos expuestos en el anterior cuadro, es significativo observar que en los años 1989, 1990 y 1991 las Comunidades Autónomas de Castilla - La Mancha, Extremadura y Navarra figuran entre los cinco primeros lugares en cuanto al incremento salarial pactado en la negociación colectiva y que, por el contrario, las Comunidades de Baleares, Canarias y País Vasco se encuentran, en los tres años considerados, entre los cinco últimos lugares. Nota destacada sobre este particular es que Murcia, que estaba en el segundo lugar en 1990 ha descendido al antepenúltimo lugar en 1991.

Llevando a cabo un mayor desglose territorial, y descendiendo a nivel provincial, los resultados fueron los siguientes:

	<i>Aumento salarial</i>	<i>Diferencia sobre el total</i>
— Ciudad Real .....	11,15	+ 3,19
— Badajoz .....	9,88	+ 1,92

	<i>Aumento salarial</i>	<i>Diferencia sobre el total</i>
— Toledo .....	9,78	+ 1,82
— Sevilla .....	9,75	+ 1,79
— Cuenca .....	9,41	+ 1,45
— Soria .....	9,05	+ 1,09
— Avila .....	8,90	+ 0,94
— Guadalajara .....	8,78	+ 0,82
— Jaén .....	8,56	+ 0,60
— Salamanca .....	8,53	+ 0,57
— Córdoba .....	8,51	+ 0,55
— Albacete .....	8,48	+ 0,52
— Teruel .....	8,41	+ 0,45
— Lugo .....	8,35	+ 0,39
— Granada .....	8,26	+ 0,30
— Valladolid .....	8,23	+ 0,27
— Segovia .....	8,22	+ 0,26
— Navarra .....	8,22	+ 0,26
— La Rioja .....	8,20	+ 0,24
— Alicante .....	8,16	+ 0,20
— Cantabria .....	8,14	+ 0,18
— Zamora .....	8,12	+ 0,16
— Orense .....	8,05	+ 0,09
— Palencia .....	8,04	+ 0,08
— Burgos .....	8,02	+ 0,06
— Cádiz .....	8,01	+ 0,05
— Huesca .....	7,91	— 0,05
— Madrid .....	7,91	— 0,05
— Asturias .....	7,90	— 0,06
— Tarragona .....	7,88	— 0,08
— Málaga .....	7,85	— 0,11
— Lérida .....	7,83	— 0,13
— Pontevedra .....	7,83	— 0,13
— Zaragoza .....	7,78	— 0,18
— León .....	7,78	— 0,18
— Guipúzcoa .....	7,78	— 0,18
— Huelva .....	7,74	— 0,22
— Ceuta y Melilla .....	7,73	— 0,23
— Barcelona .....	7,71	— 0,25

	<i>Aumento salarial</i>	<i>Diferencia sobre el total</i>
— Alava .....	7,71	— 0,25
— Castellón .....	7,67	— 0,29
— Valencia .....	7,67	— 0,29
— Almería .....	7,66	— 0,30
— Gerona .....	7,64	— 0,32
— Baleares .....	7,59	— 0,37
— La Coruña .....	7,58	— 0,38
— Cáceres .....	7,57	— 0,39
— Murcia .....	7,50	— 0,46
— S. C. Tenerife .....	7,42	— 0,54
— Vizcaya .....	7,11	— 0,85
— Las Palmas .....	6,75	— 1,21

#### 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 1991, registrados hasta el mes de febrero de 1992, es el siguiente:

Agrario .....	8,35
Industria .....	7,60
Construcción .....	8,44
Servicios .....	8,07

Merece ser señalado el incremento salarial en el sector de la Construcción, el cual, por otra parte, ha resultado ser el sector más dinámico de la actividad económica española en el año 1991, y en donde, posiblemente, más se ha dejado sentir por el momento los grandes eventos culturales internacionales que concurren en el Estado Español en 1992, aparte de la fuerte demanda pública en obras civiles de infraestructura.

Asimismo debe significarse los incrementos salariales de los sectores Agrario y Servicios, teniendo en cuenta que se sitúan por encima de la media, circunstancia que, en cambio, no concurre en el Sector Industria, por tercer año consecutivo.

Si se desea conocer los incrementos salariales producidos en la negociación colectiva de 1991, atendiendo a las divisiones de las actividades económicas esta-

blecidas en la Clasificación Nacional de Actividades económicas, se llega a los siguientes resultados:

<i>Divisiones de actividad</i>	<i>Aumento salarial %</i>
TOTAL .....	7,96
0. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca .....	8,35
1. Energía y agua .....	7,22
2. Extracción y transformación minerales no energéticos, industria química .....	7,66
3. Industria transformadora de metales, mecánica de precisión .....	7,29
4. Otras industrias manufactureras .....	7,89
5. Construcción .....	8,44
6. Comercio, restaurantes, hostelería y reparac. ....	7,74
7. Transportes y comunicaciones .....	8,52
8. Instituciones financieras, seguros, servicios a empresas de alquileres	7,30
9. Otros servicios .....	8,75

Al margen del importante incremento salarial en el sector de la Construcción ya comentado, el anterior cuadro permite advertir que los incrementos experimentados en las actividades de Transportes y Comunicaciones, y sobre todo en «Otros Servicios», que comprende los subsectores de sanidad, educación y servicios recreativos y culturales, son los más elevados entre todas las actividades consideradas.

Si se desciende aún más en el desglose de las actividades se puede llegar a la clasificación por áreas de actividad, nivel en el que la actividad económica general queda dividida en 44 subsectores, los resultados que se obtienen son los siguientes:

	<i>Aumento salarial %</i>
Agricultura .....	8,35
Ganadería y Servicios Agrarios .....	8,14
Silvicultura y Caza .....	7,50
Pesca .....	8,74
Minas de carbón .....	7,23
Extracción Petróleo, Refinería .....	7,32
Electricidad, Gas y Agua .....	7,20

	<i>Aumento salarial %</i>
Extracción minerales .....	7,28
Metálicas básicas .....	7,20
Prods. Minerales no metálicos .....	7,97
Industria química .....	7,52
Transformados metálicos .....	7,28
Maquin. y equipo mecánico .....	7,34
Maquin. y Materiales eléctricos .....	7,56
Material eléctrico y Maquinaria oficina .....	6,76
Vehículos automóviles .....	7,49
Otros materiales de transporte .....	7,20
Instmtos. precisión y óptica .....	7,77
Alimentación, bebidas y tabaco .....	8,24
Industria textil .....	7,49
Industria del cuero .....	7,90
Calzado vestido y confección textil .....	7,76
Madera y corcho .....	8,33
Papel y artes gráficas .....	7,50
Transf. caucho y plásticos .....	7,73
Otras industrias manufactureras .....	8,19
Construcción .....	8,44
Comercio al por menor .....	7,69
Resto comercio y recup. productos .....	7,83
Hostelería .....	7,80
Reparaciones .....	7,91
Transportes por ferrocarril .....	7,03
Otros transportes terrestres .....	8,97
Transporte marítimo y aéreo .....	7,15
Actividades anexas y comunicac. ....	8,90
Banca, Seguros, Inmobiliarias .....	7,06
Serv. empresas y alquileres .....	7,74
Admón. Pública y Diplomática .....	8,22
Saneamientos y similares .....	8,64
Educación e investigación .....	9,42
Sanidad y veterinaria .....	8,70

	<i>Aumento salarial %</i>
Serv. Soc. recreat. y culturales .....	8,18
Servicios personales .....	8,91
Servicio doméstico .....	7,71

Del examen de los datos mencionados en el anterior cuadro cabe realizar las siguientes consideraciones:

- a) Por lo que se refiere a los sectores que han tenido un mayor incremento salarial, sin duda el subsector que mas destaca es el referido a «Otros transportes Terrestres», siendo de destacar también a todos los subsectores pertenecientes a la actividad «Otros Servicios» («Administración Pública y Seguridad Social», «Servicios de Saneamiento y Similares», «Educación e Investigación», «Sanidad y Veterinaria», «Servicios Sociales Recreativos y Culturales» y «Servicios personales»), con la excepción del subsector «Servicios domésticos» que pertenece a la misma actividad económica, a tenor de la Clasificación Nacional de Actividades. También es de destacar en este apartado el importante incremento advertido ya en el sector de la Construcción, y asimismo el incremento operado en el subsector de la «Agricultura», circunstancia que, por otra parte, fue ya, tenida en cuenta en el informe de esta Comisión relativo a la Negociación Colectiva del año 1990, y también el incremento producido en los subsectores de «Pesca», «Ganadería y Servicios Agrarios», «Alimentación, Bebidas y Tabaco», «Madera y Corcho», «Otras Industrias Manufactureras» y en el de «Actividades Anexas y Comunicaciones».
- b) En cuanto a los subsectores que han experimentado el crecimiento más bajo en los salarios merece destacarse a los siguientes: «Maquinaria y Equipos Mecánicos», «Transformadores Metálicos», «Minas de Carbón», «Otros materiales de Transporte», «Transportes Marítimos y Aéreos», «Banca, Seguros e Inmobiliarias» y, en último lugar el subsector «Material Eléctrico y Máquinas de Oficina».

## 2. Jornada pactada

### A) *Datos generales*

Durante 1991, la jornada media pactada en el total de los convenios ha sido de 1.770,64 horas, lo que supone una disminución de 0,30 horas respecto a la jornada media pactada en el año anterior, según se puede apreciar en el cuadro que se expone a continuación, relativo a la evolución de la jornada anual media en la negociación colectiva en el período 1987-1991.

	<i>Jornada anual (n.º de horas)</i>	<i>Variación interanual (n.º de horas)</i>
1987 .....	1.789,42	—
1988 .....	1.779,16	— 10,26
1989 .....	1.772,25	— 6,91
1990 .....	1.770,94	— 1,31
1991 .....	1.770,64	— 0,30

A la vista de lo señalado se constata que la jornada anual media pactada en la negociación colectiva se va reduciendo a un ritmo lento, que contrasta con las que se produjeron en los años 1983 y 1984, si bien debe tenerse en cuenta que estas se debieron, más que por la negociación colectiva, por la entrada en vigor de la Ley 4/83, de 28 de julio, que implantó la jornada máxima de 40 horas semanales.

El origen de la pequeña disminución de jornada operada en el año 1991 con respecto al año 1990, que prácticamente es inapreciable, se observa en el cuadro que se reproduce a continuación:

	<i>Tramos de disminución de jornada (horas/año)</i>		
	<i>Total</i>	<i>Sin disminución</i>	<i>De 1 a 23</i>
— Número de convenios .....	4.333	3.178	890
— Trabajadores afectados .....	7.425.851	4.938.292	2.145.779
	De 24 a 46	De 47 a 69	De 70 a 92
— Número de convenios .....	152	41	26
— Trabajadores afectados .....	213.637	71.072	42.683
	De 93 a 115	De 116 a 138	Más de 138
— Número de convenios .....	25	10	11
— Trabajadores afectados .....	11.878	2.004	506

En el cuadro anterior se observa como el 73,34 por 100 de los convenios, que afectan al 66,50 por 100 de los trabajadores, no han experimentado reducción de jornada alguna. Si nos referimos a aquellos convenios que han dado lugar a reducciones significativas (mas de 23 horas al año), se puede observar que sólo son el 6,11 por 100 del total, y que afectan a solo el 4,60 por 100 de los trabajadores.

En la materia que se analiza, resulta también interesante examinar la distribución de los convenios según los tramos de la jornada pactada, lo que queda plasmado en el siguiente cuadro:



	<i>Tramos de jornada pactada (horas/año)</i>		
	<i>Total</i>	<i>Menos de 1.712</i>	<i>De 1.712 a 1.758</i>
— Número de convenios .....	4.333	603	407
— Empresas .....	966.848	31.792	15.707
— Trabajadores .....	7.425.851	788.875	608.854
— Jornada media .....	1.770,64	1.537,74	1.739,16
	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1.826
— Número de convenios .....	1.485	586	1.252
— Empresas .....	376.129	151.104	392.116
— Trabajadores .....	3.278.144	1.093.457	1.656.521
— Jornada media .....	1.790,13	1.813,94	1.826

### B) *Jornada pactada según el ámbito funcional*

Distinguiendo entre convenios de ámbito empresarial y los que superan ese ámbito, la jornada media anual pactada, en 1991, en horas/año, fue la siguiente:

	<i>Jornada media</i>	<i>Disminución media (horas/año)</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
— Convenio de empresa .....	1.736,15	4,73	1.026.256
— Convenio de ámbito superior .....	1.776,18	0,01	6.399.595

De lo consignado, cabe apreciar, que aumenta la diferencia tradicional que viene existiendo entre la jornada pactada en los convenios de empresa y la prevista en los convenios de ámbito superior, a favor de los primeros. Téngase en cuenta que, en 1990, la jornada media anual correspondiente a los convenios de empresa era de 1.740,88 horas, y que la referida a los convenios de ámbito superior al de empresa era de 1.776,17 horas.

### C) *Jornada pactada según el ámbito sectorial*

Tomando como referencia a los cuatro sectores de actividad, la jornada media y la distribución por tramos fue la siguiente:

	Total trabajadores	Tramos de jornada pactada (horas/año)				Jornada media por trabajador (horas/año)	
		Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825		1.826
Total .....	7.425.851	788.875	608.854	3.278.144	1.093.457	1.656.521	1.770,64
<b>SECTORES DE ACTIVIDAD:</b>							
Agrario .....	654.676	752	—	186.466	66.455	401.003	1.812,00
Industria .....	2.768.152	103.343	228.675	1.648.002	565.842	222.290	1.789,58
Construcción .....	871.326	184	219	725.477	2.131	143.315	1.797,06
Servicios .....	3.131.697	684.596	379.960	718.199	459.029	889.913	1.737,91

Lo más relevante del cuadro anterior es el dato de la jornada media en el sector servicios, notoriamente inferior a la de los demás, si bien debe señalarse que en 1991 todos los sectores han experimentado disminuciones en esta variable con respecto al año 1990, según se expresa a continuación:

	<i>Jornada media por trabajador (horas/año)</i>	
	<i>1990</i>	<i>1991</i>
Total .....	1.770,94	1.770,64
SECTORES DE ACTIVIDAD:		
— Agrario .....	1.809,91	1.812,00
— Industria .....	1.791,11	1.789,58
— Construcción .....	1.801,37	1.797,06
— Servicios .....	1.739,27	1.737,91

Descendiendo de los cuatro sectores de actividad a las 44 ramas de actividad productiva previstas en la Clasificación Nacional de Actividades, se obtienen los siguientes datos, con respecto a la jornada media pactada.

	<i>Trabajadores</i>	<i>Jornada Media (horas/año)</i>
Total .....	7.425.851	1.770,64
RAMAS DE ACTIVIDAD:		
Agricultura .....	639.138	1.811,90
Ganadería y Servicios Agrarios .....	9.656	1.820,86
Silvicultura y Caza .....	60	1.793,33
Pesca .....	5.822	1.808,64
Minas de carbón .....	20.659	1.606,47
Extracción Petróleo, Refinería .....	8.323	1.729,11
Electricidad, Gas y Agua .....	53.405	1.733,44
Extracción minerales .....	11.442	1.727,84
Metálicas básicas .....	25.230	1.731,52
Prods. Minerales no metálicos .....	155.230	1.798,73
Industria química .....	223.280	1.787,69
Transformados metálicos .....	869.739	1.789,51
Maquin. y equipo mecánico .....	16.849	1.763,95

	<i>Trabajadores</i>	<i>Jornada Media (horas/año)</i>
Maquin. y Materiales eléctricos .....	28.027	1.764,97
Material eléctrico y Maquinaria oficina .....	29.115	1.733,54
Vehículos automóviles .....	82.997	1.759,28
Otros materiales de transporte .....	40.676	1.729,41
Instmtos. precisión y óptica .....	3.959	1.809,89
Alimentación, bebidas y tabaco .....	358.567	1.797,70
Industria textil .....	321.767	1.815,16
Industria del cuero .....	20.691	1.812,67
Calzado vestido y confección textil .....	106.320	1.807,46
Madera y corcho .....	187.123	1.809,08
Papel y artes gráficas .....	166.472	1.785,08
Transf. caucho y plásticos .....	32.969	1.781,42
Otras industrias manufactureras .....	5.312	1.792,68
Construcción .....	871.326	1.797,06
Comercio al por menor .....	735.678	1.804,63
Resto comercio y recup. productos .....	104.911	1.776,19
Hostelería .....	483.734	1.817,70
Reparaciones .....	9.679	1.787,64
Transportes por ferrocarril .....	52.218	1.759,16
Otros transportes terrestres .....	211.092	1.776,14
Transporte marítimo y aéreo .....	35.993	1.744,32
Actividades anexas y comunicac. ....	81.655	1.768,15
Banca, Seguros, Inmobiliarias .....	313.936	1.730,43
Serv. empresas y alquileres .....	172.746	1.797,36
Admón. Pública y Diplomática .....	173.563	1.697,38
Saneamientos y similares .....	140.620	1.788,34
Educación e investigación .....	300.281	1.377,34
Sanidad y veterinaria .....	69.951	1.783,64
Serv. Soc. Recreat. y Culturales .....	155.043	1.648,07
Servicios personales .....	74.673	1.816,82
Servicio doméstico .....	15.924	1.805,28

De los datos expresados en el cuadro anterior cabe apreciar: a) las elevadas jornadas pactadas en los subsectores de Agricultura, Ganadería y Pesca, muy por encima del promedio general, y de los demás subsectores del sector primario, en el que, uno de ellos, el de Minas de Carbón, por la naturaleza de su actividad, se encuentra entre los que tienen una jornada mas reducida; b) la existencia de jornadas significativamente superiores al promedio general en algunos subsectores industriales tradicionales, como son las Industrias del Cuero, Textil, y de la Madera, junto con algunas ramas de los subsectores de Servicios Personales y Domésticos; c) la jornada notablemente inferior respecto a la media global en los subsectores de Educación e Investigación, Administración Publica y Servicios Socio-Recreativos, aparte del ya referido a Minas de Carbón.

### **3. Cláusulas sobre productividad**

En el año 1991, el número de convenios en los que se incorporaron cláusulas sobre incremento de la productividad fue de 939, habiendo afectado a 2.285.354 trabajadores, lo que representa un 30,78 por 100 del total de la población laboral sujeta a convenio colectivo en el citado período —tégase en cuenta que el presente informe se realiza sobre la base de los datos estadísticos referidos a los convenios que tienen efectos económicos referidos al año 1991, registrados hasta febrero de 1992—. El mencionado porcentaje es inferior al 32,10 por 100 del total de trabajadores afectados por la negociación colectiva en 1990, sin embargo es de tener en cuenta que en términos absolutos el número de trabajadores afectados por este tipo de cláusulas en 1991 se han incrementado en 368.040 trabajadores, siendo la razón de la reducción de aquel porcentaje el mayor incremento de trabajadores afectados por la negociación colectiva en 1991, en total 7.425.851 de trabajadores, frente a los 6.919.805 de trabajadores afectados por la negociación colectiva en 1990.

Asímismo 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, mientras en los convenios de empresa estas cláusulas afectaron al 40,59 por 100 de trabajadores, en los convenios de ámbito superior los trabajadores sometidos a las mismas fueron sólo el 29,20 por 100.

### **4. Cláusulas sobre reducción del absentismo**

Los datos correspondientes al año 1991, en materia de inclusión de cláusulas sobre reducción de absentismo en la negociación colectiva, indican que estas cláusulas forman parte del contenido de 660 convenios, afectando a 1.760.290 trabajadores, es decir al 23,70 por 100 del total, produciéndose también en este caso una situación similar a la observada en relación con las cláusulas sobre incremento de la productividad, en cuanto que, en valores relativos, el porcentaje de trabaja-

dores afectados por cláusulas sobre reducción del absentismo ha decrecido en 1991, con respecto al año 1990, si bien es cierto que el número de trabajadores afectados por este tipo de cláusulas ha aumentado en 228.346 trabajadores. La causa de la reducción del porcentaje de trabajadores afectados por este tipo de cláusulas se debe también al mayor incremento de trabajadores afectados por la negociación colectiva en 1991, según ha quedado reflejado reiteradamente en el presente informe.

La incidencia de esta cláusula tampoco es uniforme en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior, pues mientras en los primeros afecta al 31,21 por 100 del total de trabajadores afectados por este tipo de convenios, en los segundos tan solo afectan al 22,50 por 100 del total de trabajadores afectados por los mismos.

## **5. Cláusulas sindicales**

Las facultades de los representantes de los trabajadores han sido reguladas en 2.615 convenios de los 4.333 convenios negociados en 1991, habiendo afectado a 4.796.714 trabajadores lo que representa el 64,59 por 100 del total.

La incidencia de esta cláusula ha sido también distinta en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior. Es así, que dichas cláusulas se han reflejado en 1.859 convenios de empresa, afectando a 761.949 trabajadores, en tanto que estas cláusulas se han incluido en 756 convenios de ámbito superior, afectando a un total de 4.043.469 trabajadores.

Desde el punto de vista global, se puede señalar que la frecuencia de inclusión de cláusulas sindicales en la negociación colectiva ha sido mayor en 1991 que en 1990, teniendo en cuenta que estas cláusulas se regularon en 2.546 de los 4.273 convenios negociados en 1990, afectando a 4.419.357 trabajadores, lo que representaba el 63,87 por 100 del total de trabajadores afectados por la negociación colectiva durante dicho período.

## **6. Composición de las mesas negociadoras**

La composición de las mesas negociadoras se ha caracterizado por el notorio predominio de la presencia en las mismas de los dos sindicatos más representativos, de ámbito nacional, a los que pertenecieron el 74,34 por 100 de los miembros de las mesas negociadoras (37,92 por 100 a U.G.T. y 36,42 por 100 a C.C.O.O.).

Los demás sindicatos han participado con el 13,76 por 100 de los miembros de las mesas de negociación y, por otra parte, grupos de trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno tuvieron el 11,91 por 100 del total de los representantes sociales.

El traslado de estos índices de representación de la negociación colectiva en 1991 a los convenios de empresa y a los convenios de otro ámbito, permite considerar el cuadro siguiente:

	<i>Número de representantes</i>	
	<i>Convenios de empresa</i>	<i>Convenios de otro ámbito</i>
— U.G.T. ....	34,79	44,38
— CC.OO. ....	34,29	40,83
— Otros Sindicatos ....	14,44	12,35
— Grupos de trabajadores ....	16,48	2,44

Como se puede apreciar, en los convenios de ámbito distinto al de empresa disminuye la participación de los grupos de trabajadores, como consecuencia de la imposibilidad legal de que participen en la negociación de la mayoría de esta clase de convenios, y se incrementan la presencia de los sindicatos más representativos a nivel nacional, debiéndose de significar que la mayor participación del Sindicato U.G.T. en la negociación colectiva de esta clase de convenios en términos relativos, con respecto al sindicato CC.OO., no tiene relevancia en términos absolutos, por cuanto que, en este tipo de convenios, U.G.T. representaba a 6.169.568 trabajadores y CC.OO. a 6.119.578 trabajadores.

### III. ESTUDIO RELATIVO A LAS CLAUSULAS SOBRE FORMACION PROFESIONAL EN LA NEGOCIACION COLECTIVA DE 1991

#### 1. Introducción

El estudio de las cláusulas sobre formación profesional en la negociación colectiva del año 1991, que se presenta a la consideración del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, tiene por objeto conocer las cláusulas de los convenios colectivos que regulan la formación continua en las empresas y la readaptación profesional de los trabajadores, teniendo como referencia los convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado, en el transcurso del año 1991. Debe precisarse, no obstante, que para la realización de este estudio no se ha tomado en consideración las meras revisiones salariales de los convenios, ni tampoco los acuerdos complementarios de los convenios que no se refieren a la formación profesional en la empresa o los acuerdos de prórroga de convenios, cuando dichos acuerdos no recogen el contenido de los convenios.

Así pues, de acuerdo con las premisas expuestas, cabe indicar que durante 1.991 han aparecido publicados en el Boletín Oficial del Estado un total de 309 convenios (264 de empresa y 45 de sector) y que de estos convenios 58 carecían de cláusulas alguna de formación (51 de empresa y 7 de sector).

Por lo que respecta al método de trabajo utilizado, es de señalar que se ha procedido a identificar y a clasificar las cláusulas sobre formación profesional contenidas en los convenios estudiados en la forma que se expone a continuación:

1. Cláusulas que contienen acciones de formación profesional ocupacional en interés de las empresas.
2. Cláusulas que regulan ayudas de estudio al trabajador.
3. Cláusulas que prevén permisos retribuidos para formación.
4. Cláusulas que establecen permisos no retribuidos para formación, con reserva de puesto de trabajo.
5. Cláusulas que disponen preferencias, por razón de estudio o de formación, para elegir turno, vacaciones o adaptar la jornada.
6. Cláusulas relativas a la formación profesional en alternancia (contratos de formación y en prácticas).
7. Cláusulas referidas a la participación de los representantes de los trabajadores en la materia regulada en los convenios colectivos, relativa a la formación profesional.

Llegado a este punto, parece oportuno señalar las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que hacen referencia a la formación profesional en las empresas.

El punto de partida sería el art. 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce que la promoción profesional en el trabajo es uno de los derechos básicos de los trabajadores.

En segundo lugar habría que aludir al art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce al trabajador una serie de derechos, como son los permisos para concurrir a exámenes, la preferencia para elegir turno de trabajo si cursa estudios, la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos, la concesión de permisos con reserva de puestos de trabajo para la formación o perfeccionamiento profesional, en orden a facilitar el proceso de formación de los trabajadores, bien es cierto que en esta disposición se dice también que será en los convenios colectivos donde podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.

En tercer lugar habría que referirse al art. 64.1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce la facultad del Comité de Empresa y Delegados de Personal para emitir informe con carácter previo a las decisiones adoptadas por el empresario relacionadas con la puesta en práctica de los Planes de Formación Profesional de la empresa.

Por último, en cuarto lugar, atendiendo a las posibilidades reales de regular en los convenios la formación profesional en alternancia en las empresas (contratos de formación y en prácticas), habría que aludirse al art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, siendo así que en esta disposición, cuando se hace referencia a los con-



tratos de trabajo en prácticas, se prevé que su duración y retribución deberá hacerse constar en los correspondientes contratos, de acuerdo con lo que se establezca en los convenios colectivos y con los límites establecidos al efecto en aquella disposición, y cuando se alude a los contratos para la formación se dispone que la retribución será la que legal o convencionalmente corresponda al trabajador en proporción a las horas de trabajo efectivo.

## **2. Cláusulas que contienen acciones de formación profesional de carácter ocupacional, en interés de las empresas**

A los efectos de este trabajo, se configura en este apartado los diferentes tipos de acciones formativas de carácter ocupacional reguladas en los convenios colectivos que pueden ser llevadas a cabo o promovidas por las empresas en favor de sus empleados, con la finalidad de mejorar sus conocimientos, capacidades y cualificaciones relacionadas con el trabajo, y de mejorar con ello la competitividad de las empresas, con independencia del procedimiento seguido para el establecimiento de aquellas acciones, que pueden estar o no recogidas en un plan o programa general de formación, de la fórmula empleada para su financiación y del lugar en que se impartan los cursos formativos previstos en aquellas acciones.

Como dato previo, se ha de destacar que el número de convenios colectivos, publicados en el Boletín Oficial del Estado en 1991 que regulan acciones formativas de carácter ocupacional en interés de las empresas, suman un total de 164, lo que significa, a tenor del número de convenios consultados —309 en total—, que sólo el 53 por 100 tratan de la citada materia, debiéndose significar que en este tipo de cláusulas a veces solo se señala el propósito de la empresa a ultimar un plan de formación o el propósito de las partes firmantes del convenio para la creación de una comisión con el fin de llevar a cabo conjuntamente planes de formación, y que en otras se configuran las acciones formativas en el marco de un plan concreto de formación, previéndose su negociación en muy pocos convenios.

Por lo que se refiere a los cursos que dependen de las acciones formativas contenidas en los convenios colectivos estudiados, se ha procedido a su clasificación en función de las distintas áreas de actuación formativa en que pueden configurarse aquellos cursos de la forma siguiente:

- a) **Area de actuación formativa para el ingreso en la empresa:** En este área estarían comprendidos aquéllos cursos que tienen por objetivo la adaptación de los nuevos empleados a los requerimientos de los puestos de trabajo.
- b) **Area de actuación formativa para el perfeccionamiento profesional en la empresa:** Este área comprendería aquéllos cursos que tienen por objeto fundamental el aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos que posibilite una mejor actuación en el puesto de trabajo, permitiendo una mejor especialización de los trabajadores.

- c) Area de actuación formativa para la promoción y/o ascenso: Comprendería este área los cursos que tienen como principal propósito el aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos para la promoción o el ascenso.
- d) Area de actuación formativa para el reciclaje, adaptación y reconversión profesional: Dentro de este área estarían comprendidos los cursos que tienen por objeto la adaptación de los empleados a los requerimientos de un nuevo puesto de trabajo o una nueva función del puesto, que no implique una promoción, facilitando la readaptación de los recursos humanos a la nueva organización del trabajo. En este apartado se incluiría también los cursos de capacitación recogidos en los convenios estudiados, que afectan al personal laboral de distintos Departamentos Ministeriales y Organismos de la Administración del Estado, para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional establecidos en estos mismos convenios para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de unidades.
- e) Area de actuación formativa en materia de seguridad e higiene en el trabajo: En este área quedarían comprendidos los cursos específicos que en materia de seguridad e higiene en el trabajo aparecen regulados en los convenios. A este respecto se advierte que son escasos los convenios que prevén acciones formativas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o que dispongan la realización de cursos en la materia, con la particularidad añadida de que sus destinatarios directos suelen ser los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o Higiene.

### **3. Cláusulas que regulan ayudas de estudio al trabajador**

Se alude en este apartado a las cláusulas de los convenios en que, para incentivar el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, o para elevar su nivel cultural, se dispone la concesión de ayudas económicas a los trabajadores que cursen estudios, a cargo de las empresas, en las condiciones y términos que se hayan podido disponer al efecto.

Normalmente la característica común de estas cláusulas se refieren a la necesidad del aprovechamiento de los estudios objeto de la ayuda económica prevista en el convenio, y la nota diferenciadora más significativa de estas cláusulas deriva de la exigencia o no de que los estudios en cuestión deban estar relacionados con la actividad de la empresa o deban ser de interés para la misma.

Por otra parte, cabe señalar la especial relevancia que tiene en algunos de los convenios estudiados la actuación de los representantes de los trabajadores en el

tema que nos ocupa, al preverse su participación tanto en la regulación de las condiciones para la concesión de las ayudas por estudio como en la propuesta de su concesión.

Son 104 los convenios en los que aparecen este tipo de cláusulas, lo que representa el 33,65 por 100 de los convenios publicados en 1991.

#### **4. Cláusulas que previenen permisos retribuidos de trabajo**

Estas cláusulas hacen referencia a los permisos retribuidos regulados en los convenios colectivos para que los trabajadores puedan concurrir a exámenes y también, en su caso, a pruebas de aptitud y evaluación, para la obtención de un título académico o profesional, en los términos que se hubiera fijado.

Este tipo de cláusulas aparecen recogidas en 164 convenios, es decir, en el 53,07 por 100 de los convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado en 1991.

En cuanto a los términos empleados para regular los permisos para exámenes en los convenios estudiados, es de tener en cuenta que, con carácter general, se viene a establecer que los exámenes sobre los que versan los permisos retribuidos por dicha causa deben referirse a estudios desarrollados en Centros Oficiales o reconocidos, y que la concesión de estos permisos requiere de su solicitud previa y justificada, llegándose al caso de tenerse que aportar con posterioridad el justificante de asistencia al examen en cuestión.

Otro aspecto a señalar respecto de los permisos para exámenes es el relativo a la duración de estos permisos. Es así que, a veces, se fija que la duración de estos permisos será por el tiempo o por los días necesarios para concurrir a exámenes y, en otros casos, lo que se fija en cambio es la duración máxima de días de permiso, como es el caso de los convenios colectivos estudiados que afectan al personal laboral de determinados Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos, cuando, a través de una fórmula similar, disponen que el trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permiso o licencia retribuida para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud o evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración, no excediéndose en ningún caso, de diez días al año.

#### **5. Cláusulas que establecen permisos no retribuidos para formación, con reserva de puesto de trabajo**

Los permisos no retribuidos para formación, con reserva de puesto de trabajo, ciertamente no son muy frecuentes en los convenios colectivos, lo que no impide destacar su importancia por cuanto ha de redundar en el proceso de formación de los trabajadores que puedan tener acceso a tales permisos.

Se trata de la cláusula que aparece con menos frecuencia en los convenios, y su concesión además está prevista para supuestos muy determinados, como puede ser la realización de estudios específicos.

En total son 30 los convenios en los que aparece este tipo de cláusulas, lo que representa el 9,70 por 100 de los convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado en 1991.

#### **6. Cláusulas que disponen preferencias, por razón de estudio o de formación, para elegir turno, vacaciones o para adoptar la jornada ordinaria de trabajo**

Son 51 los convenios que contienen cláusulas que disponen preferencias por razón de estudio o de formación, para elegir turno, vacaciones o para adaptar la jornada ordinaria de trabajo, empleándose para ello fórmulas diversas.

Entre las fórmulas más empleadas para regular este tipo de cláusulas, destacan las siguientes:

- a) Aquéllas que disponen en general que los trabajadores que cursen estudios académicos o de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, para adoptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, o para elegir vacaciones anuales.
- b) Aquéllas otras que establecen diferencias entre estudios para la obtención de un título académico y cursos de perfeccionamiento profesional, para reconocer en función a ello alguno de los beneficios a que nos estamos refiriendo.

#### **7. Cláusulas relativas a la formación profesional en alternancia en las empresas (contrato de formación y en prácticas)**

La inclusión en este trabajo de las cláusulas referidas a la formación profesional en alternancia en las empresas, responde a las posibilidades reales que hay para regular en los convenios aspectos relativos a los contratos de formación y en prácticas, como desarrollo de lo regulado en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.922/84, de 31 de octubre, por el que se regulan estos tipos de contratos.

Este tipo de cláusulas se recogen en 39 convenios, lo que representa el 12,62 por 100 de los convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado en 1991.

#### **8. Cláusulas referidas a la participación de los representantes de los trabajadores en la materia regulada en los convenios colectivos sobre formación profesional**

Son 175 los convenios colectivos estudiados los que disponen alguna fórmula de participación de los representantes unitarios de los trabajadores en la materia

que nos ocupa, constituyendo dichos convenios el 56,34 por 100 de la muestra de convenios considerada para la realización del presente trabajo.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 64.1.3.c), establece la competencia de los representantes unitarios de los trabajadores para emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre planes de formación de la empresa.

Por lo que se refiere a las fórmulas empleadas en los convenios estudiados que regulan la participación de los representantes de los trabajadores en materia de formación profesional, es de significar la gran variedad de contenido, tanto por lo que se refiere a los temas en que está prevista su participación como por lo que se refiere al grado de intervención de los mismos, actuando directamente o participando en Comisiones.

Es así, que existen cláusulas en los convenios estudiados en los que se prevén que los representantes de los trabajadores habrán de negociar con la Dirección de la empresa los planes de formación o podrán asesorar sobre los cursos de formación que organice la empresa y otras cláusulas, en que se dispone la participación de los representantes de los trabajadores para otro tipo de temas, como son los relacionados con la concesión de ayudas por estudio o los relacionados con la elección de turno de trabajo o con la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, por razón de estudio.

## 9. Cuadros sinópticos de los convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado en 1991, y tipo de cláusulas sobre formación contenidos en dichos convenios

### I. Cuadro resumen de los convenios estudiados, en función a su nivel empresarial o sectorial, y tipo de cláusulas sobre formación contenidas en estos convenios

Convenios/1991		Tipo de cláusulas de F.P. *						
Nivel	N.º	1	2	3	4	5	6	7
E <sup>a</sup>	264	145	97	139	22	41	24	146
Sector	45	19	7	25	8	10	15	29
Total	309	164	104	164	30	51	39	175

- \* 1. Acciones de F.P. ocupacional en interés de las empresas.  
 2. Ayudas de estudio al trabajador.  
 3. Permisos retribuidos para formación.  
 4. Permisos no retribuidos para formación, con reserva de puesto de trabajo.  
 5. Preferencias para elegir turno, vacaciones, ascensos, etc., y posibilidad para adaptar la jornada.  
 6. Contratos de formación y prácticas.  
 7. Participación de los representantes de los trabajadores.

II. Cuadro resumen de los convenios estudiados, individualmente considerados, y tipo de cláusulas sobre formación contenidas, en su caso, en estos convenios

Enero/ 91

Convenios colectivos	Eº/S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *						
			1	2	3	4	5	6	7
Banco de Crédito Agrícola	E	1-1-91	-	-	-	-	-	-	-
NCR España, S.A.	E	1-1-91	-	x	-	-	-	-	-
Centro Europeo de Reparto Farmacéutico de Cataluña, S.A.	E	3-1-91	-	-	x	-	-	-	-
Zurich Vita España	E	3-1-91	-	x	-	-	-	-	-
Repsol Butano, S.A. (pers. tierra)	E	10-1-91	x	x	-	-	-	-	x
Administraciones de Loterías	S	15-1-91	-	-	-	-	-	-	-
Empresa Nacional del Gas	E	15-1-91	x	-	x	-	-	-	x
Iberia L.A.E. y Tripulantes de Cabina	E	16-1-91	-	-	x	-	-	-	-
Ibérica Aga, S.A.	E	16-1-91	x	x	-	-	-	-	-
Empresas Tratamientos Agroforestales y de Prevenc., Vigilanc. y Extinc. Incendios For.	S	16-1-91	-	-	-	-	-	-	-
Mutualidad Gral. de Funcionarios Civiles del Estado	E	16-1-91	x	-	x	-	x	-	x
Personal Lab. Ministerio de Defensa	E	17-1-91	x	-	-	-	-	-	x
Contenemar, S.A.	E	23-1-91	-	-	x	-	-	-	-
Eurocontrol, S.A.	E	23-1-91	-	-	-	-	-	-	-
Personal Laboral de la Direcc. Gral. de Medios de Comunicación Social	E	23-1-91	x	-	x	-	x	-	x
La Estrella, S.A. de Seguros	E	23-1-91	x	x	-	-	-	-	x
Hertz de España, S.A.	E	23-1-91	-	x	-	-	x	-	x
Fag Española, S.A.	E	23-1-91	-	-	-	-	-	-	-
B.B.V. Interactivos S.V.B., S.A.	E	23-1-91	-	x	-	-	-	-	-
Repsol Butano, S.A. (personal de flota)	E	24-1-91	-	x	x	x	-	-	-
Cía Internacional de Coches-Camas y Turismo, S.A.	E	26-1-91	x	x	-	-	-	-	-
Dentalite, S.A.	E	26-1-91	-	-	-	-	-	-	-
Navicón, S.A. (personal de flota)	E	29-1-91	-	-	x	x	-	-	-
Hidroeléctrica Española, S.A. (personal de hostelería)	E	29-1-91	x	x	-	-	-	-	-
Mínoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías	S	30-1-91	x	-	x	-	-	x	x
Personal Labor. del Minis. de Justicia	E	30-1-91	x	-	x	x	x	-	x

**Febrero / 91**

<i>Convenios colectivos</i>	<i>E<sup>o</sup>/S</i>	<i>B.O.E.</i>	<i>Tipo de cláusulas de F.P. *</i>						
			<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
La Paternal Sica, S.A. y Sica-Vida, S.A.	E	1-2-91	-	-	-	-	-	-	-
Ministerio Portavoz del Gobierno y personal laboral	E	2-2-91	x	-	x	-	x	-	x
Instit. Tecnológico y Geominero de España y su personal laboral	E	4-2-91	x	-	x	-	x	-	x
Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado	S	6-2-91	-	-	x	-	-	x	-
Ministerio de Sanidad y Consumo e Instit. Nac. Consumo y personal laboral	E	11-2-91	x	-	x	-	x	-	x
Consejo Seguridad Nuclear y personal laboral	E	13-2-91	x	-	x	-	x	-	x
Iberpistas, S.A.	E	16-2-91	-	-	x	-	-	-	-
New Hampshire Insurance Company	E	16-2-91	x	x	x	-	-	-	x
Transportes Aéreos Portugueses	E	18-2-91	-	-	-	-	-	-	-
Instit. Esp. Comercio Exterior y personal laboral	E	6-2-91	x	-	-	-	-	-	x
CEDOSA	E	18-2-91	x	x	x	-	-	-	x
Ministerio Asuntos Exteriores y Agenc. Esp. Coop. Intern. y personal laboral	E	20-2-91	x	-	x	-	x	-	x

**Marzo / 91**

<i>Convenios colectivos</i>	<i>E<sup>o</sup>/S</i>	<i>B.O.E.</i>	<i>Tipo de cláusulas de F.P. *</i>						
			<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Ibercarga, S.A. y su personal de flota	E	1-3-91	-	-	-	-	-	-	-
Mistral, S.A. y su personal de flota	E	1-3-91	-	-	-	-	-	-	-
Repsol Derivados, S.A.	E	2-3-91	x	-	-	-	-	-	-
Hispano Sociedad de Valores y Bolsa, S.A.	E	2-3-91	x	-	-	-	-	-	-
Montera-Kaefel, S.A.	E	4-3-91	x	-	x	x	-	x	x
Petronor, S.A.	E	5-3-91	x	x	x	-	-	-	x
Fecsa	E	5-3-91	x	-	-	-	-	x	x
Bimbo, S.A.	E	6-3-91	x	x	-	-	-	-	x
Cigarros de Canarias, S.A.	E	6-3-91	-	x	-	-	-	-	-

**Marzo / 91 (Cont.)**

<i>Convenios colectivos</i>	<i>E/S</i>	<i>B.O.E.</i>	<i>Tipo de cláusulas de F.P. *</i>						
			<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.	E	7-3-91	-	-	-	-	-	-	-
Equipos nucleares	E	9-3-91	x	-	x	-	x	-	x
Empresa Nacional Adaro e Investigaciones Mineras, S.A.	E	21-3-91	x	x	-	-	-	-	x
Instituto de Salud Carlos III	E	22-3-91	x	-	x	-	-	-	x

**Abril / 91**

<i>Convenios colectivos</i>	<i>E/S</i>	<i>B.O.E.</i>	<i>Tipo de cláusulas de F.P. *</i>						
			<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Abrasivos Reunidos, S.A.	E	9-4-91	-	-	-	-	-	-	-
Productos Químicos Sevillanos, S.A.	E	16-4-91	-	-	-	-	-	-	-
Secretaría Gral. de Comunicaciones y Caja Postal y su personal laboral	E	17-4-91	x	-	x	-	x	-	-
Servicios Securitas, S.A.	E	29-4-91	-	-	-	-	-	-	-

**Mayo / 91**

<i>Convenios colectivos</i>	<i>E/S</i>	<i>B.O.E.</i>	<i>Tipo de cláusulas de F.P. *</i>						
			<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Fibrotubo Bonna, S.A.	E	7-5-91	-	x	x	-	-	-	-
Empresa Nacional Hispánica, S.A. de Seguros y Reaseguros	E	7-5-91	x	-	x	-	-	x	x
E.B. Señal, S.A.	E	7-5-91	-	x	x	-	-	-	-
Fábricas Lucía Antonio Beteré, S.A.	E	7-5-91	-	-	-	-	-	-	x
Industrias Granjas Avícolas y otros animales	S	8-5-91	-	-	x	-	-	-	x
Industrias LAE y sus tripulantes pilotos	E	8-5-91	-	-	x	-	-	-	-
Antonio Puig, S.A.	E	8-5-91	-	x	-	-	-	-	x
Instit. Nac. Artes Escénicas y Música y Coro Teatro Lírico Nal. Zarzuela	E	9-5-91	-	-	-	-	-	-	-



## Mayo / 91 (Cont.)

Convenios colectivos	E%/S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *						
			1	2	3	4	5	6	7
American Airlines, Inc.	E	9-5-91	-	-	-	-	-	-	-
Estatuto Personal en el exterior de la Agencia EFE	E	9-5-91	-	-	-	-	-	-	-
Cía Castellana de Beb. Gaseosas, S.A.	E	9-5-91	x	x	x	-	-	x	x
Empresa Nac. de Electricidad, S.A.	E	9-5-91	x	x	-	-	-	-	x
3 M España, S.A.	E	9-5-91	x	x	-	x	x	-	-
Milupa, S.A.	E	9-5-91	x	x	x	-	-	-	x
Gravas Portillo, S.A.	E	10-5-91	-	-	-	-	-	-	-
Cantábrico de Prensa, S.A. (Diario Alerta)	E	10-5-91	x	-	x	-	-	x	x
ALGOSA, S.A.	E	10-5-91	-	-	x	-	-	-	-
Hispano Química, S.A.	E	11-5-91	-	-	-	-	-	-	-
La Cruz del Campo, S.A.	E	13-5-91	x	x	-	-	-	-	x
Cristalería Industrial, S.A.	E	13-5-91	±	x	-	-	-	-	-
Venturini España, S.A.	E	13-5-91	-	-	-	-	-	-	-
Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.R.L.	E	13-5-91	-	-	-	-	-	-	x
Fundación I.F.E.S.	E	21-5-91	x	-	-	-	-	x	-
Empresa Naviera Gregal y su personal de flota	E	21-5-91	-	-	-	-	-	-	-
IMS Ibérica, S.A.	E	22-5-91	x	-	-	-	-	-	-
Empresas de mensajería	S	28-5-91	-	-	-	-	-	-	-
Banco Hipotecario de España	E	28-5-91	x	x	x	-	-	-	x
Banco Crédito Local de España	E	28-5-91	x	x	x	-	-	-	x
Banco Crédito Agrícola	E	28-5-91	x	x	x	-	-	-	x
T.R.O.X., Española, S.A.	E	28-5-91	-	x	-	-	-	-	-
Ybarra y Cía, S.A. (personal de ofic.)	E	28-5-91	-	x	-	-	-	-	-
Corberó, S.A.	E	28-5-91	x	x	-	-	-	-	x
Enseñanza Privada	E	28-5-91	x	x	x	-	-	-	-
Agencia Nacional de Tabaco y su personal laboral	E	29-5-91	x	-	x	x	x	-	x
Telefónica Sistemas, S.A.	E	29-5-91	-	x	x	-	-	-	x
Banco de Crédito Industrial	E	31-5-91	x	x	x	-	-	-	x

## Junio / 91

Convenios colectivos	Eº/S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *						
			1	2	3	4	5	6	7
Ministerio de Administraciones Públicas y su personal laboral	E	3-6-91	x	-	x	-	x	-	x
Servimax, S.A.	E	3-6-91	-	-	x	-	-	-	-
Sandoz Pharma, S.A.	E	4-6-91	x	x	x	-	-	-	x
Ibermática	E	4-6-91	-	x	x	-	-	-	-
Empresas consultores de Planificación, Organización de Empresas y Contable	S	4-6-91	x	-	-	-	-	-	x
Corporación de Medios de Murcia, S.A.	E	4-6-91	-	x	x	-	-	-	x
Insero y su personal laboral	E	4-6-91	x	-	x	-	-	-	x
Instit. Nac. Artes Escénicas, Música y Personal de Tratado que de él depende	E	5-6-91	x	-	x	-	-	-	-
Pastas, papel y cartón	S	6-6-91	x	-	x	-	-	x	x
Comercio del papel y de artes gráficas	S	6-6-91	x	-	-	-	x	-	-
Andalucía de Limpiezas, S.A.	E	6-6-91	-	-	x	-	-	-	-
La Unión y el Fénix Español, Cía. de Seguros y Reaseguros	E	6-6-91	x	x	x	-	-	-	x
Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos	S	7-6-91	x	x	x	x	x	-	x
HIAB-VALARAN, S.A.	E	10-6-91	-	x	-	-	-	-	-
Empresas Aseguradoras Grupo Vitalicio Banco Vitalicio de España y Nal. Hispánic.	E	11-6-91	x	x	-	-	-	-	x
Muface y su personal laboral	E	12-6-91	x	-	x	x	x	-	x
Banco de España	E	12-6-91	-	-	-	-	-	-	-
Administración de Justicia y su personal laboral	E	13-6-91	x	-	x	x	x	-	x
Tecnología del Grupo INI, S.A.	E	19-6-91	x	-	x	-	-	-	x
Mercasa	E	20-6-91	x	-	x	-	-	-	-
Prensa Española, S.A.	E	20-6-91	x	-	x	-	-	x	x
Empresas de Publicidad	S	20-6-91	x	-	x	x	x	-	x
Mataderos de Aves y Conejos	S	27-6-91	x	-	x	-	-	-	x

## Julio/ 91

Convenios colectivos	Eº/S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *						
			1	2	3	4	5	6	7
Fabricación calzado artesano manual u ortopédico, a medida y talleres de reparación calzado usado.	S	1-7-91	x	-	x	-	-	-	-
Altos Hornos de Vizcaya, S.A.	E	1-7-91	x	-	x	-	-	-	x
Laing, S.A.	E	1-7-91	-	-	-	-	-	-	-
Radio Aérea Marítima Española, S.A.	E	2-7-91	x	-	-	-	-	-	x
Roca Radiadores, S.A.	E	4-7-91	x	-	-	-	-	x	x
Buhler, S.A.	S	4-7-91	-	x	-	-	-	-	x
Claudio Moreno y Cía, S.A.	E	4-7-91	-	-	-	-	-	-	-
Industrias Extrac. del vidrio y la cerámica-comer. mayorista y Exclus. Vid.	S	4-7-91	-	-	x	-	x	x	x
(SEMPA)									
Servicio Nacional Productos Agrarios	E	4-7-91	-	-	x	-	-	-	x
Industrias Frío Industrial	S	4-7-91	x	-	-	-	-	-	x
Aviación y Comercio, S.A. (AVIACO)	S	4-7-91	-	-	-	-	-	-	x
Sociedad Gral. de Autores de España	E	9-7-91	-	x	-	-	-	-	-
La Seda de Barcelona, S.A.	E	9-7-91	x	x	x	-	x	-	x
Parke-Davis, S.A.	E	16-7-91	-	x	x	-	-	-	-
Aeropuertos Nac. y Aviación Civil	E	17-7-91	x	-	x	-	-	x	x
BSN, S.A. Soc. de Valores y Bolsa	E	18-7-91	x	x	-	-	-	-	-
Centro Invers. Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT)	E	18-7-91	x	x	x	x	x	-	x
Radio Popular, S.A. (Cope)	E	18-7-91	x	-	x	-	-	-	x
Maphre, Mutua de Acc. de Trabajo y enf. Profesionales de la S.S.	E	18-7-91	x	x	x	-	-	-	x
Fiat-Auto España, S.A.	E	23-7-91	-	x	-	-	-	-	-
Agentes y Corredores de Seguros	S	24-7-91	-	x	-	-	-	-	-
Comercial Laminados, S.A.	E	24-7-91	-	-	-	-	-	-	-
Unión Iberoamericana, Cía. Anónima de Seguros y Reaseguros	E	25-7-91	-	x	-	-	-	-	x
Agrogres, S.A.	E	30-7-91	-	-	-	-	-	-	-
Sociedad Estatal Quinto Centenario	E	30-7-91	-	x	x	-	-	-	x
Alimentos Compuestos para Animales	S	30-7-91	-	-	x	-	-	-	x
Adams, S.A.	E	31-7-91	-	x	x	-	-	-	-

## Agosto/ 91

Convenios colectivos	Eº/S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *						
			1	2	3	4	5	6	7
Comercio de Mayoristas, Distribuidores de Especialidad. y Product. Farmacéuticos	S	3-8-91	x	-	-	-	-	-	-
NAVICAR, S.A. (personal de flota)	E	3-8-91	x	-	x	x	-	-	x
Cía del Este de Bebidas Gaseosas, S.A. (CEBEGA)	E	3-8-91	x	-	-	-	-	-	x
IBERIA LAE, S.A. (pers. de tierra)	E	3-8-91	-	-	-	-	-	-	-
MAKRO Autoservicio Mayorista, S.A.	E	5-8-91	-	x	-	-	-	-	x
Polygram Ibérica, S.A.	E	6-8-91	-	x	x	-	-	-	-
Empresas de Seguros y Reaseguros	S	6-8-91	-	-	x	-	-	-	x
Naviera Amura (personal de flota)	E	6-8-91	-	-	x	x	-	x	x
Consejo Superior de Investigaciones Científicas (personal laboral)	E	7-8-91	x	-	x	-	x	-	x
Distribuidores Cinematográficos	S	8-8-91	x	x	-	-	-	-	x
CESEL, S.A.	E	8-8-91	x	x	-	-	-	-	x
Empresa Nac. El Cano de la Marina Mercante, S.A. (personal de tierra)	E	13-8-91	-	x	x	-	-	-	-
Industria Textil y de Confección	S	13-8-91	-	-	x	x	x	x	x
Cargill España, S.A.	E	13-8-91	-	-	-	-	-	-	-
Pastor y Canals, S.A. (Sector de Confeitería Industrial)	E	13-8-91	-	-	-	-	-	-	-
Alempas, S.A.	E	13-8-91	-	-	-	-	-	-	-
Cristalería española, S.A.	E	13-8-91	x	x	-	-	-	-	x
La Lactaria Española, S.A. (Centros de Bilbao y Logroño)	E	15-8-91	x	x	x	-	-	-	x
Artes Gráficas, manipulados Papel y Cartón, Editoriales e Ind. Auxiliares	S	15-8-91	-	-	x	-	-	x	x
Centro Farmacéutico, S.A.	E	16-8-91	-	-	-	-	-	-	-
Comercio al por mayor e import. de prod. quím. ind., droguer., perfum...	S	16-8-91	x	-	x	-	-	-	x
Empresas de doblaje y sonorización de películas	S	16-8-91	-	-	-	-	-	-	-
Industrias Cárnicas (C. Básico)	S	17-8-91	-	-	x	-	-	x	x
Laboratorios Cinematográficos Foto-Film Madrid, S.A. t Fotofilm, S.A.E.	E	17-8-91	-	-	-	-	-	-	-
Estaciones de Servicio	S	17-8-91	x	-	-	-	-	x	x

## Agosto/ 91 (Cont.)

Convenios colectivos	E/S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *						
			1	2	3	4	5	6	7
Industria Azucarera	S	19-8-91	-	-	x	-	x	-	x
Grandes Almacenes	S	20-8-91	x	-	x	-	-	x	x
Sandoz Química, S.A.	E	20-8-91	x	x	x	-	-	-	x
ENAGAS, S.A.	E	21-8-91	x	x	x	-	-	-	x
Tejas, Ladrillos y piezas especiales de Arcilla Cocida	S	22-8-91	x	-	x	x	x	x	x
Sociedad Estatal Gestión para Rehabilit. y Construcción Viviendas, S.A.	E	22-8-91	x	-	-	-	-	-	x
Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, S.A.	E	23-8-91	x	-	x	-	x	-	x
RENFE	E	23-8-91	x	-	-	-	-	-	x
Minas de Almadén y Arrayanes, S.A.	E	23-8-91	x	x	x	-	-	-	-
Auxinave (1991)	E	24-8-91	x	-	x	x	-	-	x
Cía Transmediterránea, S.A. (personal de flota)	E	24-8-91	-	-	x	-	-	x	x
AVENIR, S.A.	E	24-8-91	x	-	x	-	x	-	x
UNISYS España, S.A.	E	24-8-91	x	x	x	-	-	-	x
Centro de Educación Universitaria e Investigación	S	26-8-91	-	-	x	-	-	-	-
Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones (personal laboral)	E	27-8-91	x	-	x	-	x	-	x
INISEL	E	26-8-91	x	x	x	-	-	-	x
Siderúrgica del Mediterráneo, S.A. (Altos Hornos Mediterráneo, S.A.)	E	26-8-91	x	-	x	-	-	-	x
KRAFT Gral. Foods, S.A. Centros de trabajo de Hospital de Orbigo, Ribadeo, Vicálvaro y Madrid	E	27-8-91	-	-	-	-	-	-	x
Empresas de Harinas panificables y Sémolas	S	27-8-91	x	-	x	-	x	x	x
Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero (leasing)	E	27-8-91	-	x	-	-	x	-	-
Secretaría General de Comunicaciones (personal laboral)	E	21-8-91	x	-	x	-	-	-	x

## Septiembre / 91

Convenios colectivos	E#S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *						
			1	2	3	4	5	6	7
Empresa Nacional Bazán de Construcc. Militares, S.A.	E	6-9-91	x	x	x	x	-	-	x
Inst. Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo (personal laboral)	E	6-9-91	x	-	x	-	x	-	x
C.A.S.A.	E	9-9-91	x	x	x	-	x	x	x
Antena 3 - Televisión, S.A.	E	10-9-91	x	-	x	-	-	-	x
Sociedad Anónima de Radiodifusión, S.A. (SER)	E	10-9-91	x	-	x	-	-	-	x
Crown Cork Company Ibérica, S.A.	E	12-9-91	x	-	x	-	-	-	x
Hormas, tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho	S	12-9-91	-	-	x	-	-	-	-
Admón. de la Seguridad Social (personal laboral)	E	16-9-91	x	-	x	x	x	-	x
Autotransporte Turístico Español, S.A. (ATESA)	E	19-9-91	-	x	x	-	-	-	x
Ferrocarriles de Vía estrecha (FEVE)	E	23-9-91	-	-	-	-	-	-	-
Cía transmediterránea, S.A.	E	23-9-91	x	-	x	-	-	-	-
Ministerio Portavoz Gobierno (personal laboral)	E	23-9-91	x	x	x	-	x	-	x
Ente Público RETEVISION	E	23-9-91	x	-	-	-	-	-	-
Austrian Airlines	E	24-9-91	x	-	-	-	-	-	-
Unión Española de Explosivos, S.A.	E	24-9-91	x	-	x	-	-	-	x
Ibérica Aga, S.A.	E	24-9-91	x	x	x	-	-	-	x
Mora Alimentaria, S.A.	E	25-9-91	-	x	-	-	x	-	-
Sandoz, S.A. Española (Agro)	E	26-9-91	-	-	-	-	-	-	-
Repsol Butano, S.A. (1991-1992) (personal de tierra)	E	27-9-91	x	x	-	-	-	-	x
Empresa Nacional El Cano, S.A. (personal de flota)	E	30-9-91	x	-	x	-	-	x	x

## Octubre / 91

Convenios colectivos	E#S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *						
			1	2	3	4	5	6	7
Agencias de Viajes	S	1-10-91	x	x	x	x	-	x	x
CAMPSA (personal de tierra)	E	2-10-91	x	x	x	-	-	-	x

## Octubre / 91 (Cont.)

Convenios colectivos	E#S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *						
			1	2	3	4	5	6	7
CEPSA	E	4-10-91	x	-	x	-	-	-	x
Eléctricas Reunidas Zaragozanas, S.A.	E	5-10-91	x	-	x	-	-	-	x
Líneas Marítimas Españolas, S.A.	E	5-10-91	-	-	x	x	-	x	-
Combust. sólidos (Com. Carbones)	E	7-10-91	-	-	-	-	-	-	-
CAMPSA (personal de flota)	E	7-10-91	x	x	x	-	-	x	x
Marítima Arroyofrío, S.A.	E	8-10-91	-	-	x	x	-	x	-
Naviera Transal, S.A.	E	11-10-91	-	-	x	x	-	x	-
Repsol Química, S.A.	E	12-10-91	x	-	x	-	-	x	x
Ministerio de Trabajo y Seg. Soc. INEM y FOGASA	E	16-10-91	x	-	x	-	x	-	x
PRONATUR	E	17-10-91	-	-	-	-	-	-	-
AVIACO (personal de tierra)	E	18-10-91	x	-	x	-	-	-	x
ERKOL; RHODIAMUL, S.A. y ER- KIMIA, S.A. (Tarragona y Palencia)	E	19-10-91	x	-	x	-	-	-	x
Empresas Consultoras de Planific., organización empresas y contable	S	19-10-91	-	x	-	-	-	-	x
FECSA	E	21-10-91	x	-	x	-	-	-	x
FUJITSU España, S.A.	E	21-10-91	x	x	x	-	-	-	x
Conservas Vegetales	S	21-10-91	-	-	x	x	x	-	-
SETELSA	E	22-10-91	x	-	x	-	-	-	x
BAT ESPAÑA, S.A.	E	22-10-91	-	-	-	-	-	-	-
Pescados P.C.S., S.A.	E	22-10-91	-	-	-	-	-	-	-
Varta Baterías, S.A.	E	22-10-91	-	-	-	-	-	-	-
SEAT	E	23-10-91	x	-	-	-	-	-	x
Citroen Hispania, S.A. (Comercio)	E	23-10-91	x	x	x	-	-	-	x
Federación Farmacéutica, S. Coop.	E	23-10-91	x	-	x	x	-	-	-
SEMATIC, S.A.	E	24-10-91	-	-	-	-	-	-	-
Salto del Guadiana	E	24-10-91	x	-	-	-	-	-	x
Líneas Marítimas del Cantábrico, S.A. (personal de flota)	E	24-10-91	-	-	x	x	-	x	-
SEPIS	E	24-10-91	-	-	-	-	-	-	-
Industria Quesera Española, S.A.	E	24-10-91	-	-	-	-	-	-	-
CETARIA	E	24-10-91	x	-	x	x	x	-	x
La Central Quesera, S.A.	E	24-10-91	-	-	-	-	-	-	-
Casa Buades, S.A.	E	25-10-91	x	-	-	-	-	x	x

## Octubre / 91 (Cont.)

Convenios colectivos	E/S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *							
			1	2	3	4	5	6	7	
Rocalla, S.A.	E	26-10-91	-	x	-	-	-	-	-	x
Recuperación, Transformación y Venta Desechos y desperdicios	S	26-10-91	-	-	-	-	-	-	-	-
Ediciones Primera Plana, S.A.	E	28-10-91	x	x	x	x	x	-	-	x
Estructuras, Grupo de Estudios Económicos, S.A.	E	28-10-91	-	-	-	-	-	-	-	x
Información y Prensa, S.A. (Diario 16)	E	28-10-91	-	-	-	-	-	-	-	-
Empresas Metalúrgicas y de Fabricación de Envases Metálicos	S	29-10-91	-	-	-	-	-	-	-	-
CARGILL ESPAÑA, S.A. (División Girasol)	E	29-10-91	-	-	-	-	-	-	-	-
Hidroeléctrica de Cataluña, S.A.	E	29-10-91	x	-	-	-	-	-	-	-
Empresas Organizadoras Juego Bingo	S	29-10-91	-	-	x	-	-	-	-	-
Equipos nucleares, S.A.	E	29-10-91	x	-	x	-	x	-	-	x
Tabacalera, S.A.	E	30-1-91	-	-	-	-	-	-	-	-
Trefilerías Quijano, S.A.	E	31-10-91	-	-	-	-	-	-	-	-
Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A. (personal laboral)	E	31-10-91	x	-	-	-	-	-	-	x

## Noviembre / 91

Convenios colectivos	E/S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *							
			1	2	3	4	5	6	7	
Fraga de Espectáculos, S.A.	E	4-11-91	-	-	-	-	-	-	-	-
Escuela Oficial de Turismo (personal laboral)	E	4-11-91	x	-	x	-	x	-	-	x
Petroquímica Española, S.A.	E	6-11-91	x	x	-	-	-	-	-	x
FESA—ENFERSA	E	7-11-91	x	x	x	-	-	-	-	x
Fábrica Nacional Moneda y Timbre	E	7-11-91	x	-	x	-	-	-	-	x
Electra del Viesgo, S.A.	E	7-11-91	x	-	-	-	-	-	-	x
Personal laboral procedente del Ministerio de Industria y Energía	E	7-11-91	x	-	x	-	x	-	-	x
Junta de Puertos, Puert. Autón., Comisión Activa de Grupos de Puert. transfer. a Com. Autón. (personal laboral)	E	8-11-91	x	-	x	-	x	x	x	x



## Noviembre / 91 (Cont.)

Convenios colectivos	E/S	B.O.E.	Tipo de cláusulas de F.P. *						
			1	2	3	4	5	6	7
Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos	S	11-11-91	x	-	x	x	x	-	x
Ministerio de Educación y Ciencia (personal laboral)	E	12-11-91	x	-	x	-	x	-	x
Montefibra Hispania, S.A.	E	12-11-91	-	-	x	-	-	-	-
Compañía de Financiación de Grandes Almacenes	E	12-11-91	x	x	x	-	-	-	x
Contenemar, S.A.	E	13-11-91	x	-	x	-	-	-	x
Cía Trasatlántica Española, S.A. (personal de tierra)	E	13-11-91	x	x	x	-	x	-	x
Ministe. del Interior (personal laboral)	E	13-11-91	x	-	x	-	x	-	x
Artes Gráficas Toledo, S.A.	E	14-11-91	-	-	-	-	-	-	-
Aldeasa	E	19-11-91	x	x	-	-	-	-	x
Naviera Vasco-Catalana, S.A.	E	19-11-91	-	-	-	-	-	-	-
La Unión Resinera Española, S.A.	E	19-11-91	-	-	-	-	-	-	-
PEIPASA, S.A.	E	19-11-91	-	-	-	-	-	-	-
LACASA, S.A.	E	19-11-91	-	-	x	-	-	-	-
Empleados de Notarías de ARAGON	E	19-11-91	x	-	-	-	-	-	x
Obra Agrícola de la Caja de Ahorros del Mediterráneo	E	19-11-91	-	x	-	-	-	-	-
Treinta y Ocho, S.A.	E	19-11-91	x	-	-	-	-	-	x
Ministerio Cultural (personal laboral)	E	19-11-91	x	-	x	-	-	-	x
Serv. de Restauración Colectiva, S.A.	E	19-11-91	x	-	-	-	-	-	-
Aurora Polar, S.A. de Seguros	E	19-11-91	x	x	x	-	-	-	x
Rolve, S.A. (personal de flota)	E	21-11-91	-	-	x	-	-	x	-
Carbón Black Española, S.A.	E	25-11-91	x	-	-	-	-	x	x
Playa de Madrid, S.A.	E	26-11-91	x	-	x	-	-	-	x
Remolques Marítimos, S.A. (per. flota)	E	26-11-91	-	-	x	-	-	-	-
Kraft Gral. Foods., S.A. (Delegaciones)	E	26-11-91	-	-	-	-	-	-	-
Sociedad Televisión Canal Plus, S.A.	E	26-11-91	-	x	x	-	-	-	-
Empresa Nacional ADARO de Investigaciones Mineras, S.A.	E	27-11-91	-	-	x	-	-	-	x
Area Culturas de la Obra Social de la Caja Ahorros Mediterráneo	E	28-11-91	-	x	-	-	-	-	-
DSM Resins España, S.A.	E	28-11-91	-	x	-	-	-	-	-
Minoristas de Droguería, herboristerías, perfumerías y ortopedias	E	28-11-91	-	-	x	-	-	x	x

**Diciembre / 91**

<i>Convenios colectivos</i>	<i>E#S</i>	<i>B.O.E.</i>	<i>Tipo de cláusulas de F.P. *</i>						
			<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Gallina Blanca, S.A.	E	2-12-91	-	x	x	-	x	-	-
Agencia EFE, S.A.	E	3-12-91	-	x	x	x	-	-	x
Sevillana de Electricidad, S.A.	E	3-12-91	x	x	-	-	-	-	x
Cía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, S.A.	E	3-12-91	x	x	x	-	-	x	x
Servicios de Teledistribución, S.A.	E	3-12-91	-	x	-	-	-	-	-
Oficinas de Farmacia	S	4-12-91	-	-	-	x	-	x	x
BALAY, S.A.	E	5-12-91	-	x	x	-	-	-	x
Hispamer Servicios de Intermediación Financiera, S.A.	E	6-12-91	-	x	x	-	-	-	-
Ministerio de Economía y Hacienda (personal laboral)	E	11-12-91	x	-	x	-	x	-	x
Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco	S	12-12-91	-	-	-	x	-	x	x
Europcar Ibérica, S.A.	E	13-12-91	x	x	x	-	-	-	x
Mercados de Origen, S.A. (Delegación Suroeste)	E	13-12-91	x	-	-	-	-	-	x
Mantenimientos y Montajes Industriales, S.A.	E	16-12-91	-	x	-	-	-	-	-
Cables Pirelli, S.A.	E	17-12-91	-	-	-	-	-	-	-
Control y Aplicaciones, S.A.	E	18-12-91	-	x	-	-	-	-	-
Walon Ibérica, S.A.	E	19-12-91	x	-	-	-	x	-	x
Transporte Bacoma, S.A.	E	21-12-91	x	-	-	-	-	-	x
AT and T Network Systems España, S.A.	E	26-12-91	-	x	x	-	-	-	-

- \* 1. Acciones de F.P. ocupacional en interés de las empresas.  
2. Ayudas de estudio al trabajador.  
3. Permisos retribuidos para formación.  
4. Permisos no retribuidos para formación, con reserva de puesto de trabajo.  
5. Preferencias para elegir turno, vacaciones, ascensos, etc., y posibilidad para adaptar la jornada.  
6. Contratos de formación y prácticas.  
7. Participación de los representantes de los trabajadores.



**MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMISION  
CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS  
COLECTIVOS CORRESPONDIENTE AL AÑO 1991**



## SUMARIO

I. Presentación.—II. Reuniones del Pleno.—III. Asuntos tratados en los Plenos: 1. Enumeración: 1.1. Dictámenes sobre Extensiones de Convenios. 1.2. Otros Dictámenes. 1.3. Otros asuntos. 2. Contenidos y pronunciamientos de los Dictámenes: 2.1. Extensiones de convenios. 2.2. Otros Dictámenes. 2.2.1. Sobre convenios aplicables. 2.2.2. Sobre otras consultas. 3. Formas de los acuerdos: unanimidad y mayoría. Resúmen del año 1.991 y cuadro numérico del período 1.986-1.991. 4. Características de las Extensiones de Convenios: 4.1. Sindicatos solicitantes. 4.2. Resoluciones de extensión. 4.3. Duración de los Expedientes. 4.4. Efectos económicos. 4.5. Actividades económicas consideradas. 4.6. Provincias afectadas. 5. Otras cuestiones tratadas en los Plenos. 5.1. Problemática general sobre las extensiones de Convenios. 5.2. Gestiones en orden a la derogación de Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo. 5.3. Mapa de la Negociación Colectiva sectorial. 5.4. Estudios sobre estructura de la negociación colectiva. 5.5. Informe sobre la Negociación Colectiva en 1.990. 5.6. Difusión de los Dictámenes y colaboración de la Comisión con otros Organismos. 5.7. Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.—IV. Cuestiones pendientes al 31 de diciembre de 1.991.—V. Personal adscrito al servicio de la Comisión.—VI. Composición de la Comisión Consultiva.



## I. PRESENTACION

De conformidad con lo que establece el artículo 7 g) de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de mayo de 1984 (B.O.E. de 8 de junio), por la que se aprobó el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado por el Secretario de la misma el Proyecto de *MEMORIA DE ACTIVIDADES* correspondiente al año 1991, el cual se somete a aprobación del Pleno de la Comisión.

Madrid, 8 de julio de 1992

## II. REUNIONES DEL PLENO

Durante el año 1991 se han celebrado cinco reuniones del Pleno de la Comisión (cuatro en 1990), todas ellas de carácter ordinario, a las que corresponden las Actas enumeradas desde la trigésimo séptima a la cuadragésimo primera, teniendo lugar en la Sala de Juntas de la Comisión, sita en la calle Alberto Aguilera, 15 duplicado, de Madrid.

Las fechas de las reuniones fueron las siguientes:

<u>Número de Acta</u>	<u>Fechas de reunión</u>
37	8 de febrero
38	8 de mayo
39	11 de julio
40	24 de octubre
41	17 de diciembre

A nivel de Subcomisión delegada del Pleno, se celebró una reunión en el mes de febrero, con el objetivo expreso de organizar unas jornadas de estudio sobre ne-



gociación colectiva, que serían las cuartas de la Comisión, en donde se concreto la fecha (6 de junio), los temas a desarrollar (pluralidad y sucesión de convenios y control de su cumplimiento) y ponentes, así como la participación de las Organizaciones representadas en la Comisión. (La celebración de estas Jornadas se trata en el apartado 5.7. de esta Memoria).

La asistencia a las reuniones de los Plenos por cada una de las tres Representaciones que componen la Comisión (Administración, Organizaciones Sindicales y Organizaciones Empresariales) fue el siguiente:

	<i>De la Admón</i>	<i>De las Org. Sind.</i>	<i>De las Org. Emp.</i>	<i>TOTAL</i>
8 febrero	5	4	3	12
8 mayo	6	3	3	10
11 julio	5	5	3	13
24 octubre	6	4	3	13
17 diciembre	6	5	3	14
MEDIA 1991	5,60	4,20	3,00	12,80
MEDIA 1990	5,50	5,00	3,25	13,75
MEDIA 1989	5,67	4,83	4,33	14,83
MEDIA 1988	5,00	5,25	3,75	14,00

Siendo el número de componentes de la Comisión de dieciocho, correspondiendo seis a cada una de las tres Representaciones, la asistencia global a las reuniones ha oscilado entre doce (66,67 por 100) y catorce (77,78 por 100), resultando una media de 12,80 asistentes por reunión (71,11 por 100). Esta cifra media es inferior a las que se dieron en el último trienio (76,39 por 100 en 1990; 82,39 por 100 en 1989 y 77,78 por 100 en 1988).

Del cuadro anterior se deduce una asistencia media en 1991 mayor en la Representación de la Administración (5,60 asistentes por sesión), siguiendo la Representación de las Organizaciones Sindicales (4,20 asistentes por sesión) y en tercer lugar la Representación de las Organizaciones Empresariales (3 asistentes por sesión). Comparativamente con años anteriores, tales asistencias medias en 1991 resultan más altas en la Representación de la Administración respecto a 1990 y 1988 y ligeramente mas bajas respecto a la del 1989, y mas bajas en las otras Representaciones, de las Organizaciones Sindicales y Empresariales, respecto a las que se dieron en años anteriores.

### III. ASUNTOS TRATADOS EN LOS PLENOS

#### 1. Enumeración

La enumeración de los diferentes asuntos tratados en los Plenos celebrados en 1991, desglosados en: Dictámenes sobre extensiones de Convenios, otros Dictámenes y otros Asuntos, es la siguiente:

##### 1.1. *Dictámenes sobre extensiones de Convenios*

Diez, correspondientes a los Expedientes números: 126 (que venía pendiente del año anterior), 143, 144, 157, 169, 170, 171, 172 (que quedó pendiente para 1992), 181 y 183.

##### 1.2. *Otros Dictámenes*

Treinta y nueve, correspondientes a los Expedientes números: 112 (se conservó el número al tratarse de un recurso de reposición a la Extensión tratada en dicho Expediente del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Alicante a Valencia), 136, 137<sup>1</sup>, 139, 140, 141, 142, 145, 146, 147, 153<sup>1</sup>, 155<sup>1</sup>, 156, 158<sup>1</sup>, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167<sup>1</sup>, 173, 174<sup>1</sup>, 176, 177 A, 177 B, 178, 179<sup>1</sup>, 182<sup>1</sup>, 185<sup>1</sup>, 188, 189, 190, 191, 192<sup>1</sup>, 194, 195, 196 y 198. De estos Expedientes la mayoría corresponden a contestaciones a consultas planteadas sobre los convenios aplicados a determinadas actividades o empresas.

(Expedientes números: 136, 137, 139, 140, 142, 146, 147, 155, 156, 158, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 173, 174, 176, 177 A, 177 B, 179, 185, 188, 189, 190, 191, 192, 195, 196, 198), concretamente treinta y dos, tratando los siete restantes (Expedientes números 112, 141, 145, 153, 178, 182 y 194) de otros temas, destacando las contestaciones a consultas presentadas a la Comisión relacionadas con algunos problemas concretos en la extensión de determinados convenios, como el recurso de reposición planteado a la Decisión de Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Alicante a Valencia (Exp. 112), aclaraciones a la aplicación de la Extensión acordada del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Málaga a Sevilla (Exp. 153), la procedencia de la aplicación de las revisiones salariales en el Sector de Oficinas y Despachos de Albacete en el que estuvo vigente la extensión del convenio de Alicante (Exp. 178) y sobre la prórro-

---

<sup>1</sup> Los Expedientes 138, 148, 149, 150, 151, 152, 154, 159, 160, 175 y 197 no fueron objeto de Dictamen pues, tras estudiarse por los Servicios Técnicos, se comprobó no ser de competencia de la Comisión, siendo trasladados a la autoridad competente. Los Expedientes 168, 172, 180, 184, 186, 187, 193 y 197 no se trataron en el año 1991 por encontrarse bien pendiente de información complementaria, bien en fase de estudio (Véase capítulo IV «Cuestiones pendientes al 31 de diciembre de 1991»).

ga de los salarios aplicados mediante extensión una vez finalizados los efectos de la misma (Exp. 194).

Todos estos Expedientes serán tratados en el Apartado III.2.2 de esta Memoria.

### 1.3. *Otros asuntos*

La Comisión ha tratado también en sus Plenos de otras cuestiones que, a efectos de sistematización se pueden agrupar en:

- Problemática general de las extensiones de convenios y en particular a raíz de la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre conflictos de competencias.
- Gestiones en orden a la derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo.
- Mapa de la negociación colectiva sectorial.
- Estudios sobre la negociación colectiva (estructura e informe sobre la negociación colectiva en 1990).
- Difusión de los Dictámenes y colaboración de la Comisión Consultiva con otros Organismos.
- Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva.

## 2. **Contenidos y pronunciamientos de los Dictámenes**

A continuación se exponen los contenidos y los pronunciamientos de los Dictámenes de la Comisión evacuados en 1991, distinguiendo los que tratan de extensiones de convenios, de los que se refieren a otras cuestiones en contestación a consultas concretas presentadas a la Comisión.

### 2.1. *Extensiones de convenios*

El detalle esquemático de los diez Expedientes de extensión, tratados en los Plenos de la Comisión celebrados en 1991, distinguiendo: denominación, ámbito, solicitantes, sesiones en que fueron tratadas, decisiones adoptadas y formas de acuerdo, son las siguientes:

- Expediente N.º 126.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Alicante a Valencia. Sindicatos solicitantes: CC.OO. y U.G.T. Tratado en sesión del 25 de julio de 1990, se acordó archivarlo

provisionalmente, instando a las partes a que negociaran el convenio para 1990, pudiendo reclamar el procedimiento si la negociación no fuera posible. Ratificada la solicitud de extensión por escrito del Sindicato CC.OO. para los años 1990 y 1991, con entrada en la Comisión el 21 de enero de 1991, se acordó en el Pleno celebrado el día 8 de febrero de 1991, solicitar de la Dirección General de Trabajo la remisión del Expediente que se trató en reunión del Pleno del 8 de mayo de 1991, siendo la decisión favorable a la extensión para 1990 (efectos 1 de febrero a 31 de diciembre), devolviéndose la petición para 1991, debiendo suspenderse las actuaciones para que, a la vista del texto del convenio que se pretende extender, se efectuaran los trámites de los arts. 6 y 7 del Real Decreto 572/82. La forma de acuerdo fue por mayoría, con diez votos a favor (seis de la Administración, tres de las Organizaciones Sindicales y el voto del Presidente de la Comisión) y tres en contra (Organizaciones Empresariales).

- Expediente N.º 143.— Extensión del Convenio Colectivo de Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña al mismo Sector de Valencia. Sindicato solicitante U.G.T. Tramitado por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia, se daba la circunstancia de no estar firmado el convenio cuya extensión se solicitaba en el momento de la presentación de esta solicitud. Tratado en reunión del Pleno del día 8 de febrero de 1991, se acordó retrotraer el Expediente al momento de la evacuación de los trámites previstos en los arts. 6 y 7 del Real Decreto 572/82. Realizados tales trámites, se trató en sesión de la Comisión celebrada el día 24 de octubre de 1991, siendo la decisión favorable y la forma de acuerdo, por unanimidad.
  
- Expediente N.º 144.— Extensión del Convenio Colectivo de Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña al mismo sector de Valencia. Sindicato solicitante, U.G.T. Tramitado por la Delegación Territorial de Trabajo de la Generalidad Valenciana por escrito dirigido a la Comisión Consultiva, en la reunión del Pleno celebrada el día 8 de febrero de 1991 se acordó trasladar la decisión adoptada en otros Expedientes similares no tramitados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, consistente en no entrar en el fondo del asunto por considerar que no es competente en materia de extensión de convenios el Organismo que lo solicita, haciendo constar que tal tramitación debe efectuarse a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pudiendo darse por reproducidas las actuaciones efectuadas en orden a la celeridad del procedimiento. La forma del acuerdo es por mayoría, dándose la circunstancia en este caso, de que la misma extensión se ha reiterado a través de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia (Expediente N.º 143).

- Expediente N.º 157.— Extensión del Convenio Colectivo Interprovincial de Marroquinería, Cuero Repujado y Similares al mismo Sector de Salamanca. Sindicato solicitante, U.G.T. Tratado en sesión del Pleno del día 8 de mayo de 1991. Decisión desfavorable. Forma de acuerdo por mayoría con la abstención de la Representación de U.G.T.
- Expediente N.º 169.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos a La Rioja. Sindicato solicitante, U.G.T. Tratado en sesión del Pleno del día 11 de julio de 1991. Decisión favorable. Forma de acuerdo unanimidad.
- Expediente N.º 170.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Pontevedra a Lugo. Sindicato solicitante, U.G.T. Tratado en sesión del Pleno del día 11 de julio de 1991. Decisión favorable. Forma de acuerdo unanimidad.
- Expediente N.º 171.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Granada a Ciudad Real. Sindicato solicitante, U.G.T. Tratado en sesión del Pleno de 11 de julio de 1991. Decisión favorable. Debiendo quedar excluido el plus de transporte por razones de homogeneidad económica. Forma del acuerdo unanimidad.
- Expediente N.º 172.— Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Privados de Hospitalización de Vizcaya a todos los trabajadores comprendidos en la Ordenanza Laboral de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de la misma Provincia. Recibida el 1 de julio de 1991 la solicitud de Dictamen de la Comisión presentada por el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, sin acompañar la realización de ningún otro trámite, en la sesión del Pleno del día 11 de julio se acordó remitir escrito de contestación dando cuenta de las actuaciones necesarias a efectuar por aquella autoridad laboral a fin de que la Comisión pudiera emitir el Dictamen solicitado, este Expediente quedó pendiente para 1992.
- Expediente N.º 181.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Granada a Huelva. Sindicato solicitante, U.G.T. Tratado en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1991. Decisión favorable. Forma del acuerdo unanimidad.
- Expediente N.º 183.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Málaga a Sevilla. Sindicato solicitante, U.G.T. Tratado en la sesión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre de 1991. Decisión favorable, limitándose la extensión por razones de homogeneidad económica a las Tablas Salariales, debiendo mantenerse a título individual, en relación con cada trabajador, la vigencia del resto de las condiciones de trabajo. Forma de acuerdo unanimidad.

En todos los pronunciamientos, la Comisión ha argumentado a través de sus informes, las razones en base a las cuales adoptó sus decisiones, trasladando además esquemáticamente tales razones en las certificaciones de los acuerdos adoptados en cada caso. En las decisiones favorables se han concretado las fechas de iniciación de los efectos, coincidente con el registro de la solicitud ante la autoridad laboral, y la de finalización de las mismas que se corresponde con la terminación de la vigencia del convenio extendido. Es de destacar como en dos casos, por razones de homogeneidad y a fin de limitar la repercusión económica de la extensión, ésta se ha limitado, en el Expediente N.º 171 (Oficinas y Despachos de Granada a Ciudad Real) excluyendo el plus de transporte y en el N.º 183 (Oficinas y Despachos de Málaga a Sevilla) extendiendo sólo las Tablas Salariales. La Comisión reiteró en el Expediente N.º 143 (Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña a Valencia) el criterio de suspender las actuaciones en el caso de que se solicite un convenio todavía no firmado, a fin de que, conocido éste, se proceda a efectuar los trámites de los arts. 6 y 7 del Real Decreto 572/82, sin perjuicio de que los efectos se retrotraigan a la fecha del registro de la solicitud.

Igualmente en los Expedientes no favorables, siempre se indicó el motivo de la Decisión. Así en el Expediente N.º 144, de extensión del Convenio Colectivo de Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña a Valencia, tramitado por la Generalidad Valenciana, se hizo constar la razón de competencias, lo que en este caso se soslayaba a causa de tener abierto otro Expediente de extensión del mismo convenio tramitado por la Dirección Provincial de Trabajo. En estos problemas de competencias, cuyo criterio de no entrar en el fondo del asunto no es compartido por todos los miembros de la Comisión, tomándose siempre el acuerdo por mayoría, se dejó constancia en el Acta de la reunión del Pleno del día 8 de febrero de 1991, de la disposición de la Comisión de asumir un papel de mediación entre el Ministerio de Trabajo y las autoridades laborales de las Comunidades con competencias transferidas en materia laboral, para solucionar la problemática de a quién corresponde tramitar los expedientes de extensión según fuera el ámbito geográfico de la misma. Posteriormente, tal cuestión quedó resuelta con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en Sentencias de 25 de abril y 13 de mayo, que son objeto de tratamiento en el capítulo III.5. de esta Memoria dedicado a «Otras Cuestiones».

El otro Expediente de Extensión con decisión desfavorable, correspondiente al N.º 157 ( Interprovincial de Marroquinería, Cuero Repujado y Similares a Salamanca), fue basada en la existencia de partes legitimadas para convenir colectivamente, tanto por parte empresarial como sindical, habiendo sido precisamente las discrepancias surgidas en la negociación, las que motivaron la petición de la extensión, no constando que se hubieran promovido medidas tendentes al desbloqueo de dicha negociación.

Como resumen numérico de los Dictámenes de la Comisión en los Expedientes de extensión de Convenios en el período 1985-1991, se presenta el siguiente cuadro en función de los pronunciamientos:

	<i>Favorables</i>	<i>Desfavorables</i>	<i>No entrar en tema</i>	<i>Otros</i>	<i>TOTAL</i>
— 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 (1)	10	2	1	—	13
— 1991 (2)	7	1	1	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>78</b>

*Notas:* La decisión de «no entrar en el tema», corresponde a los Expedientes tramitados por la autoridad laboral de Comunidades Autónomas con competencias transferidas.

- (1) No se ha incluido en este año el Expediente N.º 126 que se archivó provisionalmente y fue reiterado en 1991.
- (2) En «otros pronunciamientos» se ha incluido el Expediente N.º 172, tramitado por el Gobierno vasco, respecto al cual la Comisión trasladó qué actuaciones debían efectuarse para poder evacuar el correspondiente Dictamen.

Por consiguiente, para el total de Expedientes de extensión tratados por la Comisión en el período 1985-1991, los tantos por 100 que representan cada tipo de pronunciamiento son:

Favorables . . . . .	58,98%
Desfavorables . . . . .	20,51%
No entrando en el tema . . . . .	14,10%
Otros pronunciamientos . . . . .	6,41%
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>

Se aprecia una preponderancia de los Dictámenes favorables, que alcanzan el 59 por 100 del total, advirtiéndose una tendencia año a año a acentuar tal predominio (de 1985 a 1990 tal porcentaje era del 56,52 por 100), lo cual pone de manifiesto unos planteamientos de extensión cada vez más ajustado a las circunstancias justificativas de tales procedimientos previstos en el Real Decreto 572/82.

## 2.2. *Otros Dictámenes*

Durante 1991 la Comisión ha dado contestación escrita a treinta y nueve consultas planteadas a la misma, si bien no todas fueron solicitadas por personas con legitimación para dirigirse a la Comisión de conformidad con lo dispuesto en el art. 3 del Real Decreto 2.976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva. Concretamente; veinticinco disponían de tal legitimación, careciendo de ella las catorce consultas restantes.

### A) *Con legitimación*

Con mucho predominan las consultas trasladadas por la Dirección General de Trabajo, que ascienden a dieciocho, habiendo presentado tres las Organizaciones Sindicales y el mismo número las Organizaciones Empresariales. El detalle es el siguiente:

- De la Dirección General de Trabajo: Dieciocho (Expedientes números: 112,141,145,153,162,173,174,177 B,178,179,185,188, 189,190,191,192,194 y 195).
- De Organizaciones Sindicales: Tres (dos, el Secretariado de Acción Sindical de CC.OO. de Ciudad Real, Expedientes números: 164 y 198, y uno la Federación Estatal de Trabajadores de U.G.T., Expediente número 163).
- De Organizaciones Empresariales: Tres (Confederación de Centros de Educación y Gestión, Expediente N.º 136, Asociación Abulense de Empresas de Peluquería y Belleza, Expediente N.º 166 y Asociación Profesional de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, Expediente N.º 176).
- Otros: Uno (Juzgado de lo Social n.º 2 de La Coruña, Expediente N.º 182).

### B) *Sin legitimación*

Siguiendo el criterio adoptado por la Comisión, a través de la Secretaría se han contestado a catorce consultas presentadas por personas individuales sin legitimación. Tales consultas, unas veces empresas o trabajadores al servicio de las mismas, y otras veces asesorías laborales, en todos los casos sobre el convenio colectivo aplicable a determinadas actividades, corresponden los Expedientes números: 137,139,140,142,146,147,155,156,158,161,165,167,177 A y 196.

Los Dictámenes emitidos en 1991 por la Comisión, distintos de los de extensión de convenios, pueden sistematizarse en los que dan respuesta a consultas sobre convenios aplicables y los que tratan sobre otras cuestiones. En los dos



apartados siguientes se enumeran separadamente los Expedientes que se corresponden con cada uno de ellos.

### 2.2.1. Dictámenes sobre convenios aplicables

Estas consultas, evacuadas en 1991, ascendieron a treinta y dos:

- Expediente N.º 136.— Convenio aplicable a una academia de informática no subvencionada con fondos públicos. Solicitado por la Confederación de Centros de Educación y Gestión. Tratado en el Pleno celebrado el día 8 de febrero.
- Expediente N.º 137.— Convenio aplicable a una empresa dedicada al comercio al por mayor de caucho natural o sintético. Solicitado por un graduado social. Tratado en el Pleno celebrado el día 8 de febrero.
- Expediente N.º 139.— Convenio aplicable a una empresa dedicada al control y supervisión de reglas y tarifas de fletes marítimos. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 8 de mayo.
- Expediente N.º 140.— Convenio aplicable a una empresa dedicada principalmente a la venta al por mayor y menor de plásticos y telas y de material para la manufacturación de artes gráficas de todo tipo de P.C.V. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 8 de febrero.
- Expediente N.º 142.— Convenio aplicable a los «controladores de seguridad». Solicitado por una asesoría laboral. Tratado en el Pleno del día 8 de febrero.
- Expediente N.º 146.— Convenio aplicable a una empresa dedicada al comercio al por menor de carnes. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 8 de mayo.
- Expediente N.º 147.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a la ortofotografía y restitución fotogramétrica. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 8 de mayo.
- Expediente N.º 155.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a proporcionar ocio y recreo a sus asociados a través de actividades aeronáuticas y deportivas. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 8 de mayo.
- Expediente N.º 156.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a la fabricación de cereales en copos. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 8 de mayo.
- Expediente N.º 158.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a la distribución y venta de programas informáticos, con asesoramiento técnico e intervención, adecuación y elaboración de programas específicos. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 8 de mayo.

- Expediente N.º 161.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a gestiones de apoyo a empresas de su Grupo, de adquisición de bienes, administración de medios financieros, gestión de personas, servicios de contabilidad, informáticos, jurídicos, etc. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 11 de julio.
- Expediente N.º 162.— Convenio aplicable al personal laboral al servicio de la Asamblea de la Cruz Roja de Cádiz. Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 11 de julio.
- Expediente N.º 163.— Convenio aplicable a una empresa dedicada al comercio al por mayor de mercancías diversas suministradas a barcos en zonas y depósitos francos. Solicitado por la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio de la U.G.T. Tratado en el Pleno de la Comisión de 11 de julio.
- Expediente N.º 164.— Convenio aplicable a la actividad de lavado y descruado de pantalones vaqueros. Solicitado por el Secretariado de Acción Sindical de CC.OO. de Ciudad Real. Tratado en el Pleno del día 11 de julio.
- Expediente N.º 165.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a la gestión financiera. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 11 de julio.
- Expediente N.º 166.— Convenio aplicable a las peluquerías de señoras de Avila. Solicitado por la Asociación Abulense de Empresarios de Peluquerías y Belleza. Tratado en el Pleno del día 11 de julio.
- Expediente N.º 167.— Convenio aplicable a la actividad de producción industrial de invernaderos de plantas y su comercialización. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 11 de julio.
- Expediente N.º 173.— Aplicabilidad del convenio de Empresas de Seguridad a los «controladores de seguridad». Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 24 de octubre.
- Expediente N.º 174.— Convenio aplicable a la actividad de servicios de almacenaje y transporte de mercancías por cuenta de terceros. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 24 de octubre.
- Expediente N.º 176.— Convenio aplicable al personal empleado en los Registros de la Propiedad y Mercantiles. Solicitado por la Asociación Profesional de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España. Tratado en el Pleno del día 24 de octubre.
- Expediente N.º 177 A.— Convenio aplicable a un centro benéfico que dispone de un centro dedicado a la educación infantil y otro centro a residencia de ancianos. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 24 de octubre.

- Expediente N.º 177 B.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a la organización de actividades turísticas juveniles y a gestión de instalaciones de campamentos. Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 24 de octubre.
- Expediente N.º 179.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a la actividad de control y cuidado de bienes. Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 24 de octubre.
- Expediente N.º 180.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a la fabricación de parapentes. Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 17 de diciembre.
- Expediente N.º 188.— Convenio aplicable a una academia de informática. Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 17 de diciembre.
- Expediente N.º 189.— Convenio aplicable a una sociedad benéfica dedicada a albergue de ancianos. Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 17 de diciembre.
- Expediente N.º 190.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a la importación y comercialización de productos software y a servicios de entretenimiento, duplicados y etiquetado. Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 17 de diciembre.
- Expediente N.º 191.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a producciones cinematográficas con cualquier soporte. Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 17 de diciembre.
- Expediente N.º 192.— Convenio aplicable a una residencia privada de válidos de la tercera edad. Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 17 de diciembre.
- Expediente N.º 195.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a control de calidad de todo tipo de materiales, realización de informes técnicos, control de mediciones, preparación de auditorías, etc. Solicitado por la Dirección General de Trabajo. Tratado en el Pleno del día 17 de diciembre.
- Expediente N.º 196.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a la elaboración de tartas de queso. Solicitado por el interesado. Tratado en el Pleno del día 17 de diciembre.
- Expediente N.º 198.— Convenio aplicable a una empresa dedicada a la elaboración de platos precocinados en Ciudad Real. Solicitado por el Secretariado de Acción Sindical de CC.OO. de Ciudad Real. Tratado en el Pleno del día 17 de diciembre.

### 2.3. *Dictámenes sobre otras cuestiones*

En este apartado se han agrupado siete consultas, todas ellas efectuadas por la Dirección General de Trabajo, pudiendo separarse tres en las que se plantearon cuestiones aclaratorias de decisiones de extensión ya adoptadas y que, en su día, fueron dictaminadas por la Comisión. Las otras cuatro tratan sobre otros temas diversos.

#### A) *Sobre aclaraciones de decisiones de extensión:*

- Expediente N.º 153.— En esta consulta se solicitaba informe sobre la aplicación de la última parte de la Decisión de Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Málaga a Sevilla, en la que se dispuso la extensión de las Tablas Salariales, precisándose que debían mantenerse, a título individual, en relación con cada trabajador, la vigencia del resto de las condiciones de trabajo. La Comisión aclaró que las normas aplicables en el sector de Oficinas y Despachos en Sevilla eran de un lado las Tablas Salariales del convenio de Málaga que eran las que se habían extendido y para el resto de las condiciones de trabajo, era de aplicación el convenio de Oficinas y Despachos de Granada que había sido objeto de extensión en su totalidad con anterioridad al de Málaga. Respecto al concepto de antigüedad, la Comisión interpretó, por analogía con el convenio de Granada que se gira exclusivamente sobre el salario base y también por la tradición existente en el Derecho del Trabajo español, que se debe percibir en la cuantía de lo que dispone el convenio de Granada referido, exclusivamente, al salario base de las Tablas Salariales del convenio extendido de Málaga. En este punto, la representación de CC.OO. en la Comisión, expresó su reserva, considerando discutible tal interpretación de la antigüedad. Este Expediente se trató en la reunión del Pleno del día 8 de mayo.
- Expediente N.º 178.— Se planteaba en esta consulta la posibilidad de aplicar revisiones salariales en la cuantía del I.P.C. en el sector de Oficinas y Despachos de Albacete en el que estuvo vigente la extensión del convenio para tal sector de Alicante. Aclaró la Comisión que finalizados los efectos económicos de la extensión acordada, faltaba base jurídica y económica para apoyar las revisiones salariales, no siendo posible éstas, de forma que la actualización de las condiciones salariales y laborales del colectivo afectado, sólo puede llevarse a cabo por la solicitud de una nueva extensión o, en su caso, por la negociación de un convenio colectivo. Este Expediente se trató en el Pleno celebrado el día 25 de octubre.
- Expediente N.º 194.— La consulta se centraba en la prórroga de los salarios aplicados mediante una extensión de convenio colectivo, una vez

finalizada la fecha de efectos de la extensión. La Representación de U.G.T. en la Comisión mostró su preocupación por alguna interpretación de que, acabada la extensión, se volvía a la situación anterior. La Comisión aclaró que la extensión no se puede prorrogar, por lo que sus efectos finalizarían al término de la fecha prevista en el propio convenio extendido, de manera que, a partir de esa fecha, la extensión no puede servir de fundamento jurídico para apoyar el mantenimiento de los salarios aplicados por razón de la propia extensión, pero las condiciones se mantienen por otros mecanismos jurídicos diferentes, cual son, a título individual, el principio de los derechos adquiridos.

B) *Sobre otros temas diversos*

- Expediente N.º 112.— La Comisión emitió Dictamen sobre el Recurso de Reposición formulado por el Colegio de Abogados de Valencia contra Decisión de Extensión de dicha Provincia del Convenio de Oficinas y Despachos de Alicante, reiterándose en su apreciación de no existir representación empresarial legitimada para convenir colectivamente y significando que las apreciaciones erróneas en que haya podido incurrir la Autoridad Laboral registrando indebidamente convenios no negociados con legitimidad empresarial, no la vinculan para el futuro, sino que, al contrario, se encuentra obligada a rectificar y a ejercer conforme a derecho la misión de control de calidad de los convenios colectivos. Tratado en el Pleno del día 8 de mayo.
- Expediente N.º 141.— La Comisión trasladó su criterio sobre algunas cuestiones en relación con la estructura de la negociación colectiva planteadas por el Servicio de Relaciones Colectivas de Bélgica. Tratado en la reunión del Pleno del día 8 de febrero.
- Expediente N.º 145.— La consulta dirigida al convenio colectivo aplicable a la actividad de comercio al por mayor de frutas frescas y legumbres en La Rioja, implicaba pronunciarse sobre la vigencia del Convenio Colectivo Sindical Nacional para el Comercio Mayorista de Frutas Varias, Hortalizas, Patatas y Plátanos que se publicó en el B.O.E. del 25 de enero de 1977. Tras estudiar la problemática de este convenio, que fue denunciado en septiembre de 1980 tras la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión entendió que se encuentra en fase de prórroga derivada del art. 86.3. del E.T. y que, en consecuencia, no es aplicable a tal subsector en La Rioja el Convenio de Comercio en General, cuyo art. 1.º excluye a las empresas que tengan convenio propio. Este Expediente se trató en la reunión del Pleno celebrada el día 8 de mayo.
- Expediente N.º 182.— La Comisión dio contestación al escrito del Juzgado de lo Social n.º 2 de La Coruña solicitando certificación sobre de-

terminada cláusula contenida en los Acuerdos suscritos entre la empresa MAR-OIL, S.A. y sus trabajadores, aclarando la competencia de aquélla. Tratado en la reunión del Pleno celebrada el día 17 de diciembre.

### **3. Formas de los acuerdos: unanimidad y mayoría. Resumen del año 1991 y cuadro numérico del período 1986-1991**

De los cuarenta y nueve Expedientes tratados por la Comisión en 1991, diez sobre Extensiones de Convenios y treinta y nueve sobre diversas consultas, sólo en tres se adoptaron acuerdos por mayoría, dándose este tipo de acuerdo en los Expedientes de Extensión de Convenios n.º 126 (Oficinas y Despachos de Alicante a Valencia, solicitado por CC.OO. y U.G.T., con el voto favorable de seis miembros representantes de la Administración y tres miembros de las Organizaciones Sindicales asistentes a la reunión y voto desfavorable de los tres miembros representantes de las Organizaciones Empresariales presentes en la misma), n.º 144 (Confección de Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña a Valencia, tramitado por la Delegación Territorial de Trabajo de la Generalidad Valenciana, a solicitud del Sindicato U.G.T., con decisión de no entrar en el fondo del asunto por considerar que no es competente en materia de extensión de convenios el Organo que lo tramita, decisión con la que no está conforme la Representación de las Organizaciones Sindicales, absteniéndose el Sr. Presidente de la Comisión), y, finalmente, en el Expediente n.º 157 (Convenio Interprovincial de Marroquinería, Cuero Repujado y Similares al mismo sector de Salamanca, solicitado por U.G.T., absteniéndose la Representación de este Sindicato en el Dictamen emitido desfavorable).

Se destaca que los acuerdos de la Comisión en todas las consultas que no tratan de extensiones de convenios, y que se toman en base a los informes y propuestas de contestaciones preparadas por los Servicios Técnicos de la Comisión, se han adoptado por unanimidad de los miembros asistentes a los Plenos, al considerar dichos informes adecuados a las cuestiones planteadas, si bien, en las reuniones del Pleno se han matizado cuestiones, en general ampliando la información al interesado sobre la consulta presentada. Únicamente, en el Expediente n.º 153, en el que se solicitaba aclaración a la Decisión de Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Málaga a Sevilla y en el punto concreto de sobre qué conceptos debía calcularse la antigüedad, la Representación de CC.OO. expresó su reserva, como ya se ha recogido anteriormente en el punto 2.3. de esta Memoria.

Como resumen numérico de las formas de acuerdos, expuestas anteriormente, de un lado para el año 1991, y de otro lado para el período 1986-1991, se tiene:

	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
<u>AÑO 1991:</u>	7	3	10
— Extensiones de convenios	39	—	39
— Otros expedientes			
TOTAL	46	3	49
<u>PERIODO 1986-1991:</u>			
— Extensiones de convenios	41	22	63
— Otros Expedientes	81	--	81
TOTAL	122	22	144

Como dato a resaltar —aparte del ya comentado, que la unanimidad se da en todos los Expedientes distintos a los de Extensión— puede significarse que en 1991 la unanimidad en los Expedientes de Extensión se ha dado en el 70 por 100 de los casos, y la mayoría en el 30 por 100 restante (en 1990 fue el 79 por 100 y el 21 por 100, respectivamente), mientras que para el período 1986-1991, la unanimidad se da en el 65 por 100 y la mayoría en el 35 por 100.

Con referencia sólo a los Expedientes de Extensiones de Convenios y distinguiendo los cuatro casos del cuadro del capítulo 2.1. de esta Memoria (favorables, desfavorables, no entrar en el tema y otros pronunciamientos), se tienen las siguientes cifras para 1991 y acumuladas para el período 1986-1991:

	<i>Año 1991</i>			<i>Período 1986-91</i>		
	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>	<i>Unanimidad</i>	<i>Mayoría</i>	<i>Total</i>
Favorables	6	1	7	32	8	40
Desfavorables	—	1	1	8	5	13
No entrar en tema	—	1	1	—	8	8
Otros pronunciam.	1	—	1	2	—	2
TOTAL	7	3	10	42	21	63

#### 4. Características de las Extensiones de los Convenios

Como características de los Expedientes de Extensión de Convenios dictaminados por la Comisión, se van a tratar las siguientes:

- Sindicatos solicitantes de las Extensiones.
- Resoluciones de las Autoridades Laborales.
- Duración de los Expedientes, desde la presentación de la solicitud, hasta la fecha de Resolución, distinguiendo dos etapas: desde la presentación hasta la entrada en la Comisión, desde ésta hasta la adopción del acuerdo en el Pleno y, finalmente, desde la fecha de este acuerdo hasta la de 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 en las Extensiones, de forma que se advierta dónde se centran las dificultades de negociación de los convenios, ampliando la perspectiva de las actividades económicas incluyendo el encuadramiento en las mismas de todos los Dictámenes de la Comisión.
- Provincias afectadas por las Extensiones, tanto de donde proceden los convenios cuyas extensiones se solicitan —lo cuál será un indicador de los convenios preferidos— como al nuevo ámbito en donde se aplican, que, a su vez, mostrará la deficiencia de negociación a escala provincial.

##### 4.1. Solicitudes de las Extensiones de Convenios

Siendo el procedimiento de Extensión a instancia de parte, según dispone el art. 3.2. del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, los diez Expedientes tratados por la Comisión en 1991 han sido tramitados en nueve ocasiones a solicitud exclusiva de U.G.T. y sólo uno de ellos (Expte. 126, del Convenio de Oficinas y Despachos de Alicante a Valencia) conjuntamente por los Sindicatos CC.OO. y U.G.T.

Considerando los Expedientes de Extensión por partes debidamente legitimadas, se tiene el siguiente cuadro de solicitudes por Sindicato:



	<i>U.G.T.</i>	<i>CC.OO.</i>	<i>ELA-STV</i>	<i>U.S.O.</i>	<i>INTG.</i>	<i>TOTAL</i>
1986	8	5	3	—	—	16
1987	4	1	—	—	1	6
1988	6	—	—	—	—	6
1989	12	5	—	1	—	18
1990	11	6	—	—	—	17
1991	10	1	—	—	—	11
	51	18	3	1	1	74

Se aclara que aunque lo más frecuente ha sido la solicitud de la extensión de convenios por un solo Sindicato, en tres casos en 1986, uno en 1987, cuatro en 1989 y en 1990 y uno en 1991, se han presentado solicitudes por los Sindicatos CC.OO. y U.G.T.

Finalmente, considerando el tipo de pronunciamiento (favorable, desfavorable, no entrar en el tema y otros pronunciamientos), así como el tipo de acuerdo (unanimidad o mayoría), todo ello según la procedencia de la solicitud y siempre que hayan sido partes legitimadas, se obtiene el siguiente cuadro numérico para los Expedientes de Extensión de Convenios por Sindicato solicitante, referido al período 1986-1991:

<i>Período 1986-1991</i>	<i>U.G.T.</i>	<i>CC.OO.</i>	<i>ELA-STV</i>	<i>U.S.O.</i>	<i>INTG.</i>
<i>Favorable:</i>	37	12	--	-	---
Unanimidad .....	29	10	--	-	---
Mayoría .....	8	2	--	-	---
<i>Desfavorable:</i>	7	5	--	1	1
Unanimidad .....	2	1	--	1	---
Mayoría .....	5	4	--	-	1
<i>No entrar en el tema:</i>	5	1	3	-	---
Unanimidad .....	--	--	-	-	---
Mayoría .....	5	1	3	-	---
<i>Otros pronunciam.:</i>	2	--	-	-	---
Unanimidad .....	2	--	-	-	---
Mayoría .....	--	--	-	-	---
<b>TOTAL:</b>	51	18	3	1	1
Unanimidad .....	33	11	-	1	---
Mayoría .....	18	7	3	-	---

#### 4.2. *Resoluciones de Extensiones de Convenios*

De los diez Expedientes de Extensión de Convenios tratados por la Comisión en 1991, uno —Establecimientos Privados de Hospitalización de Vizcaya a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ordenanza de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia (Expediente N.º 157), tramitado por el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco— quedó pendiente en espera de la recepción de la documentación necesaria para la elaboración del preceptivo informe. Del resto de Expedientes (nueve), ha habido Resolución en el momento de redactar la presente Memoria en seis, no constando Resolución en las otras tres.

Los seis Expedientes con Resolución, han sido:

- Expediente N.º 157.— Extensión del Convenio Colectivo Interprovincial de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares al mismo Sector de Salamanca. Resolución del Ministro de Trabajo de 10 de julio de 1991 (tratado en el Pleno del 8 de mayo), con Decisión de «no procedencia», coincidente con el Dictamen de la Comisión.
- Expediente N.º 169.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos a La Rioja. Resolución del Ministro de Trabajo del 25 de septiembre de 1991 (tratado en el Pleno del 11 de julio), con Decisión de «procedencia» y efectos del 29 al 31 de diciembre de 1990, coincidente con el Dictamen de la Comisión.
- Expediente N.º 170.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Pontevedra a Lugo. Resolución del Delegado Provincial de la Consejería de Trabajo y Servicios Sociales de la Junta de Galicia en Lugo del 22 de octubre de 1991 (tratado en el Pleno del 11 de julio), con Decisión de «procedencia» y efectos del 14 de febrero al 31 de diciembre de 1991, coincidente con el Dictamen de la Comisión.
- Expediente N.º 171.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Granada a Ciudad Real. Resolución del Ministro de Trabajo de 25 de septiembre de 1991 (tratado en el Pleno del 11 de julio), con Decisión de «procedencia», excepto el «plus de transporte» y efectos del 27 de diciembre de 1990 al 31 de diciembre de 1991, coincidente con el Dictamen de la Comisión.
- Expediente N.º 181.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Granada a Huelva. Resolución del Director General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía de 27 de enero de 1992 (tratado en el Pleno del 17 de diciembre de 1991), con Decisión de «procedencia» y efectos del 30 de abril al 31 de diciembre de 1991, coincidente con el Dictamen de la Comisión.

- Expediente N.º 183.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Málaga a Sevilla. Resolución del Director General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía de 21 de enero de 1992 (tratado en el Pleno del 17 de diciembre de 1991), con Decisión de «procedencia», limitando la extensión sólo a las Tablas Salariales, manteniéndose a título individual la vigencia de las anteriores condiciones de trabajo. Tal Decisión es coincidente con el Dictamen de la Comisión, si bien en ésta, como es habitual, se recogen los efectos económicos de la Extensión (de 15 de abril a 31 de mayo), lo que, presumiblemente, por omisión involuntaria, no aparece en la Resolución de la Junta de Andalucía.

No consta Resolución en los Expedientes de Extensión, que, en cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Constitucional, de 23 de abril y de 13 de mayo de 1991 —a las cuales se refiere el apartado 5.1. de esta Memoria—, se trasladaron, por razones de competencia, a la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma de la Generalidad Valenciana, concretamente, tales Expedientes en los que falta Resolución, son:

- Expediente N.º 126.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Alicante a Valencia correspondiente a 1990 y a 1991, que tuvo entrada en la Comisión el 1 de febrero de 1990 y que fue tratado en los Plenos del 25 de julio de 1990, 8 de febrero de 1991 y 8 de mayo de 1991, pronunciándose la Comisión en sentido favorable a la extensión del convenio de 1990 y, para 1991, debiendo retrotraerse las actuaciones a la vista del texto del convenio cuya extensión se solicita y para la realización de los trámites previstos en los arts. 6 y 7 del Real Decreto 572/82. Tal Expediente, llevado a cabo por la Dirección Provincial de Trabajo de Valencia, se trasladó el 30 de agosto de 1991 a la Consejería de Trabajo de la Generalidad Valenciana, sin que se tengan noticias posteriores de Resolución.
- Expediente N.º 143.— Extensión del Convenio Colectivo de Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña a Valencia, que tuvo entrada en la Comisión el 11 de julio de 1991, tratándose en el Pleno de 24 de octubre, con Dictamen favorable, habiéndose tramitado por la Dirección Provincial de Trabajo de Valencia, trasladándose el Expediente el 29 de noviembre a la Consejería de Trabajo de la Generalidad Valenciana, sin que se tengan noticias posteriores de Resolución.
- Expediente N.º 144.— Extensión del Convenio Colectivo de Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña a Valencia, ésto es, el mismo anterior, pero el presente tramitado por la Generalidad Valenciana, con entrada en la Comisión el 17 de enero de 1991, tratado en el Pleno del 8 de febrero, acordándose por mayoría no entrar en el fondo del tema en razón al Organismo que lo tramitaba, se significa que tal decisión, acorde con la

adoptada por la Comisión en Expedientes similares, es anterior a las Sentencias de conflictos de competencias del Tribunal Constitucional del 23 de abril y de 13 de mayo, ya aludidas.

#### 4.3. Duración de los Expedientes de Extensión de Convenios

Se trata de 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 o por la Autoridad Laboral de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas. Tal duración se desagrega en tres etapas o pasos intermedios; el primero desde la presentación de la solicitud hasta la entrada del Expediente en la Comisión; el segundo, el tiempo que transcurre hasta que la Comisión adopta su acuerdo en el Pleno y, por último, el tercero, desde la última fecha hasta la de Resolución.

En el cuadro siguiente se expone el tiempo medio que han durado los Expedientes de Extensión investigados desde 1986, y la duración media del período considerado: 1986-1991, 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 y diez en 1991).

Años	Número de días			
	(A)	(B)	(C)	TOTAL
1986	154	73	87	314
1987	239	124	77	440
1988	436	36	116	588
1989	223	64	85	372
1990	259	53	151	463
1991	160	30	66	256
MEDIA	226	61	98	385

- (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.

*Nota:* Los datos de 1990 se han modificado respecto a la Memoria de ese año, al incluirse los correspondientes a dos Expedientes que no se consideraron al no conocerse en aquel momento la Resolución adoptada.

La característica a resaltar del año 1991 es el importante descenso en la duración de los Expedientes de Extensión en las tres fases intermedias, tanto en el tiempo transcurrido desde el registro de la solicitud hasta la entrada en la Comisión (160 días en 1991, frente a 259 en 1990), como en el tiempo que ha tardado en dictaminarlo la Comisión desde su entrada en la misma hasta la adopción del acuerdo del Pleno (30 días en 1991, frente a 53 en 1990), así como en el plazo de Resolución por la Autoridad Laboral desde la fecha del acuerdo del Pleno y la correspondiente Decisión sobre la extensión (66 días en 1991, frente a 151 en 1990). De esta forma el tiempo total de duración media de cada Expediente, ha sido en 1991 de 256 días frente a 463 días en 1990, siendo aquella cifra de 256 días, con mucho, la más baja de todos los años considerados.

Sin embargo, se ha de matizar que en el cálculo de días de duración no se han podido incluir cuatro Expedientes, por no constar Resolución en las mismas, como ya se ha hecho notar en el apartado 4.2. de esta Memoria (son los Expedientes, n.º 126, de Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Alicante a Valencia para 1990 y 1991, n.º 143 Extensión del Convenio Colectivo de Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña a Valencia, tramitado por la Dirección Provincial de Trabajo de Valencia y remitido posteriormente a la Consejería de Trabajo de la Generalidad Valenciana, n.º 144, Extensión del Convenio Colectivo del mismo Convenio anterior, pero tramitado directamente por la Generalidad Valenciana y el n.º 172, Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización de Vizcaya a todos los trabajadores afectados por la Ordenanza de la misma Provincia). Se significa que de incluirse los datos de duración de este Expediente (lo cual se efectuará en la Memoria del próximo año, en caso de que se conozcan las Decisiones adoptadas por la Generalidad Valenciana y el Gobierno Vasco), variarían apreciablemente los datos del cuadro anterior correspondiente a 1991, posiblemente situándose sobre 200 el número medio de días desde la presentación de la solicitud hasta la entrada en la Comisión (en el cuadro 160 días) y sobre 85 días la duración media del Expediente en la Comisión (en el cuadro 30 días), datos, como se advierten muy diferentes de los que resultan ahora para 1991, destacando sobre todo la diferencia del último, y ello como causa de dos Expedientes, el n.º 126 —citado anteriormente— que se vió en tres Plenos (25 de julio de 1990 y 8 de febrero y 8 de mayo de 1991), habiendo acordado en el primero archivarlo provisionalmente, siendo reiterado con posterioridad por CC.OO., y el n.º 172 —también reseñado con anterioridad— respecto al cual se recibió inicialmente sólo la solicitud de Dictamen del Gobierno Vasco, sin haberse realizado ninguno de los trámites previstos en el Real Decreto 572/82, teniendo que posponerse su consideración en el Pleno hasta que la Autoridad Laboral del Gobierno Vasco remitiera las actuaciones.

Por lo expuesto se ha de insistir en lo ya recogido en la Memoria de 1990 en este Capítulo, de que las vicisitudes especiales de algún Expediente incide poderosamente en las medias, por lo que las cifras del cuadro anterior de duración me-

dia de los Expedientes de Extensión, no pueden aislarse de circunstancias concretas que justifican aparentes desviaciones.

No obstante lo anterior, a medida que el número de Expedientes de Extensión va aumentando en el conjunto de los años, se puede ir definiendo mejor el tiempo medio de duración, que actualmente sale de 385 días desde que se solicita hasta que se resuelve, tiempo que se distribuye en 226 días desde la presentación de la solicitud, hasta la entrada en la Comisión —normalmente con las actuaciones de tramitación realizadas— 61 días de tiempo en la Comisión, y 98 días desde que la Comisión se pronuncia hasta que la Autoridad Laboral resuelve, teniendo que insistir en que la media de 61 días se aleja mucho de los extremos y no recoge el esfuerzo de la Comisión en reducir al máximo posible el tiempo de duración de los Expedientes, pudiendo citarse que en 1991 tres Expedientes sólo duraron 16 días en el seno de la Comisión (números 169, 170 y 171), bastando el que uno quede pendiente por razones ajenas a la misma, para que la media se desvirtúe. Así ya se anticipa que en 1992 la cifra del número de días de los Expedientes en la Comisión va a resultar notoriamente más alto a causa de la interrupción en las reuniones del Pleno (desde el 27 de febrero al 8 de junio) en razón a la modificación de los miembros del mismo tras la promulgación de los resultados de las elecciones Sindicales.

#### 4.4. *Efectos económicos de los Expedientes de Extensión*

En relación con los efectos económicos y en aras de aportar una perspectiva de la eficacia de las extensiones, en el cuadro siguiente se recoge para cada Expediente de 1991 con Resolución de «procedencia» de la Extensión, el número de días de efectos económicos (que siempre va 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 ha tomado con anterioridad al término de los efectos económicos y si es positiva que tal Resolución ha sido posterior al término de la vigencia, indicando en ambos casos el número de días, los que han transcurrido antes o después de ambas fechas.

<i>Expedientes</i>	<i>Número de días</i>	
	<i>Efectos Económic.</i>	<i>Diferencia fecha resol. y final Efectos Económ.</i>
<i>N.º 169: Oficinas y Despachos de Burgos a La Rioja (de 29 de diciembre a 31 de diciembre de 1990)</i>	3	+ 268
<i>N.º 170: Oficinas y Despachos de Pontevedra a Lugo (de 14 de febrero a 31 de diciembre de 1991)</i>	320	— 70

<i>Expedientes</i>	<i>Número de días</i>	
	<i>Efectos Económic.</i>	<i>Diferencia fecha resol. y final Efectos Económ.</i>
<i>N.º 171: Oficinas y Despachos de Granada a Ciudad Real (de 27 de diciembre de 1990 a 31 de diciembre de 1991)</i>	369	— 97
<i>N.º 181: Oficinas y Despachos de Granada a Huelva (de 30 de abril a 31 de diciembre de 1991)</i>	245	— 14
<i>N.º 183: Oficinas y Despachos de Málaga a Sevilla (de 15 de abril a 31 de mayo de 1991)</i>	46	+ 235
<b>MEDIA</b>	197	+ 64

*Nota:* Como ya se ha indicado en Capítulos anteriores, en el momento de elaborar la presente Memoria, hay tres Expedientes de Extensión, dictaminados por la Comisión en 1991, de los que se carece de información al haber sido resueltos por la Autoridad Laboral, concretamente, de la Consejería de Trabajo de la Generalidad Valenciana (Expediente N.º 126, de Oficinas y Despachos de Alicante a Valencia, dictaminado favorablemente por la Comisión para la extensión del Convenio de 1990 y debiendo retrotraerse las actuaciones del Convenio de 1991 por haberse solicitado con anterioridad a la firma del Convenio y sin haberse tramitado a la vista del mencionado Convenio; Expediente N.º 143, de Ante, Napa y Doble Faz de Cataluña a Valencia, dictaminado favorablemente por la Comisión y Expediente N.º 144, de extensión del mismo Convenio anterior, con Dictamen de no entrar en el fondo en razón al Organismo que lo tramitó).

Por término medio y con apreciable dispersión, los Expedientes de Extensión de Convenios de 1991, han tenido unos efectos económicos de 197 días y la Resolución se ha adoptado también por término medio y con grandes diferencias entre los Expedientes, 64 días después de haberse finalizado los efectos económicos.

Un comentario adicional para la Resolución del Expediente N.º 183, de extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Málaga a Sevilla, adoptado por el Director General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, que carece de referencia —presumiblemente por omisión involuntaria— de los efectos económicos, habiendo considerado aquí los que figuran en el Dictamen de la Comisión.

Las cifras del cuadro anterior, referidas a los cuatro últimos años, son los siguientes:

	<i>Número de días</i>	
	<i>Efectos económicos</i>	<i>Diferencia fecha resoluc. y final efectos económic.</i>
1988 .....	229	+ 359
1989 .....	279	+ 102
1990 .....	185	+ 318
1991 .....	197	+ 64

*Nota:* Se han corregido los datos de 1990 respecto a los recogidos en la Memoria de dicho año, al incluirse los Expedientes que quedaron pendientes de consideración por carecer en aquél momento de Resolución.

Las cifras anteriores muestran un mejoramiento de las características analizadas en 1991 respecto de 1990, por cuanto ha aumentado el período de efectos económicos y, sobre todo, disminuye notoriamente la diferencia entre la fecha de Resolución y el final de los efectos económicos que en 1990 se tomaba como media 318 días después de que acabaran los efectos económicos y en 1991, 64 días. Sin embargo, se ha de insistir en que no se han considerado dos Expedientes con informe favorable a la Extensión y que, aparentemente, todavía la Autoridad Laboral competente (Generalidad Valenciana) no había adoptado decisión, por lo que, lógicamente, cuando se considere, se elevará muy significativamente aquélla media.

#### 4.4. *Actividades económicas tratadas en los Expedientes de Extensión*

Las actividades económicas en las que se encuadran las diez Extensiones tratadas por la Comisión en 1991, son:

- Oficinas y Despachos: Expedientes números: 126, 169, 170, 171, 181 y 183.
- Piel: Expedientes números: 143, 144 y 157.
- Sanidad: Expediente número 172.

Para el período 1986-1991, el número de Expedientes de Extensión se agrupan en las siguientes actividades:



	<i>Número de expedientes</i>	
	<i>Período 1986-1991</i>	
— Administración Pública .....	1	
— Agricultura .....	2	
— Alimentación .....	6	
— Comercio .....	8	
— Construcción .....	1	
— Deportes .....	1	
— Limpieza .....	2	
— Madera .....	1	
— Metal .....	1	
— Oficinas y Despachos .....	25	
— Peluquerías .....	1	
— Pesca .....	1	
— Piel .....	3	
— Sanidad .....	4	
— Otros Servicios (1) .....	1	
— Transportes .....	5	
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	

(1) Se trata de Empleados de Fincas Urbanas.

Ampliando el cuadro anterior a todos los Dictámenes de la Comisión Consultiva emitidos durante el período 1986-1991, se tiene:

	<i>Número de expedientes 1986-1991</i>		
	<i>Extensiones de convenios</i>	<i>Otros dictámenes</i>	<i>Total</i>
Administración Pública .....	1	2	3
Agricultura .....	2	1	3
Alimentación .....	6	7	13
Comercio .....	8	11	19
Construcción .....	1	5	6

	<i>Número de expedientes 1986-1991</i>		
	<i>Extensiones de convenios</i>	<i>Otros dictámenes</i>	<i>Total</i>
Deportes y Recreo .....	1	1	2
Enseñanza .....	—	4	4
Ganadería .....	—	1	1
Hostelería .....	—	3	3
Instituciones Financier. ....	—	4	4
Limpieza .....	2	—	2
Madera .....	1	—	1
Metal .....	1	1	2
Oficinas y Despachos .....	25	3	28
Papel .....	—	1	1
Peluquerías .....	1	1	2
Pesca .....	1	1	2
Piel .....	3	—	3
Químicas .....	—	1	1
Sanidad .....	4	4	8
Servicio Empresas .....	—	11	11
Otros Servicios .....	1	3	4
Textil .....	—	3	3
Transportes y anexos .....	5	9	14
Varios de otras activ. ....	—	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>81</b>	<b>144</b>

Se observa que predominan las actividades de Oficinas y Despachos, Comercio, Transportes y Alimentación, en las que se engloban el 70 por 100 de los Expedientes de Extensión y el 51 por 100 de todos los Dictámenes de la Comisión Consultiva en el período 1986-1991, viniendo a ser un indicador de donde se concentra la mayor problemática de la negociación colectiva.

#### 4.4. *Provincias afectadas en los Expedientes de Extensión de Convenios*

Considerando los Dictámenes de Extensión de Convenios efectuada por la Comisión en el período 1986-1991, a continuación se expone un resumen esquemático en el que aparecen las Provincias a las que corresponden los convenios cu-

ya 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.

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solíc.</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extens.</i>	<i>Año del dictamen 1986-91</i>
AGRICULTURA	Ciudad Real	Cuenca	1986 (*)
	Valencia	Valencia	1989
	(Recolección de Cítricos a Recolec. Hortofrutícola y Vitícola)		
ALIMENTACION	Interprovincial	Alicante	1990 (*)
	(Pastas Alimenticias al Sector de Fabricación de Obleas y Barquillos)		
	Burgos	Cantabria	1990 (*)
	(Respostería Industrial, Obradores y Despachos de Confeitería, Pastelería, Repostería y Bollería al Sector de Obradores de Confeitería y Pastelería)		
ALIMENTACION	Madrid	Avila	1989 (*)
	(Chocolates, Derivados del Cacao, Bombones, etc.)		
	Madrid	Avila	1989 (*)
	(Masas y Patatas Fritas)		
	Madrid	Avila	1989 (*)
	(Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos)		
	Valencia	Valencia	1990
	(Manipulado y Envasado de Cítricos a Manipulado y Envasado de productos Hortofrutícolas y Vitícolas)		
COMERCIO	Burgos	Burgos	1990
	(Comercio Mixto al Sector de Comercio de Ganadería)		
	Cuenca	Segovia	1988 (*)
	(Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo)		
	Huelva (Capital)	Huelva (Prov.)	1988 (*)
	(Comercio Textil)		
	Orense	Orense	1986
	(Comercio del Metal a todos los Sectores del Comercio sin convenio)		
	Orense	Orense	1988 (*)
	(Comercio del Metal a todos los Sectores del Comercio sin convenio)		
CONSTRUCCION	Segovia	Avila	1986 (*)
	(Derivados del Cemento)		

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solíc.</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extens.</i>	<i>Año del dictamen 1986-91</i>
DEPORTES	Vizcaya (Locales y Campos Deportivos a Sociedades Deportivas y Recreativas)	Pontevedra	1989 (*)
LIMPIEZA	Ciudad Real (Edificios y Locales)	Cuenca	1990 (*)
MADERA	Alicante (Industria de la Madera y el Corcho)	Murcia	1990
OFICINAS Y DESPACHOS	Alicante (Año 1989)	Valencia	1990 (*)
	Alicante (Año 1990)	Valencia	1991 (*)
	Asturias	León	1989
	Barcelona	Cataluña	1986
	Burgos	La Rioja	1987 (*)
	Burgos	La Rioja	1989 (*)
	Burgos	La Rioja	1990 (*)
	Burgos	La Rioja	1991 (*)
	Burgos	León	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 (*)
	Guipúzcoa	La Rioja	1986
	Málaga	Sevilla	1988 (*)
	Málaga	Sevilla	1990 (*)
	Málaga	Sevilla	1991 (*)
	Pontevedra	La Coruña	1986 (*)
	Pontevedra	Lugo	1990 (*)
	Pontevedra	Lugo	1991 (*)
	Valladolid	Zamora	1989 (*)

<i>Actividades</i>	<i>Provincias con convenio cuya extensión se solic.</i>	<i>Provincias para las que se solicita la extens.</i>	<i>Año del dictamen 1986-91</i>
PELUQUERIAS	Vizcaya	Guipúzcoa	1986
PESCA	Cádiz (San Lucar de Barrameda)	Alicante	1989
	(Pesca de Bajura y Arrastre)		
PIEL	Cataluña	Valencia	1991 (*)
	(Ante, Napa y Doble Faz, tramitado por la Dirección Provincial de Trabajo)		
	Cataluña	Valencia	1991
	(Ante, Napa y Doble Faz, tramitado por la generalidad Valenciana)		
	Interprovincial	Salamanca	1991
	(Marroquinería, Cuero Repujado y Similares)		
SANIDAD	Madrid	Ciudad Real	1987 (*)
	Valencia	Alicante	1989
	(Sanidad Privada a Consultas y Asistencia Médica)		
OTROS SERVICIOS	Barcelona	La Coruña	1989
TRANSPORTES	Asturias	Las Palmas	1986
	(Por carretera)		
	Asturias	Sevilla	1989 (*)
	(Autotaxis y Autoturismos)		
	Ciudad Real	Cuenca	1987 (*)
	(Por carretera)		
	Madrid	Madrid	1987
	(Alquiler de Vehículos con o sin conductor a Asalariados del Taxi)		
	Orense	Orense	1987
	(De viajeros a todo el Sector de Transportes)		

*Nota:* No se han incluido en la relación anterior, 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).

## 5. Otras cuestiones tratadas en los Plenos

Según se expone en el Capítulo 1.3. de esta Memoria, la Comisión Consultiva ha tratado en sus Plenos, otras cuestiones distintas a los Dictámenes y que en forma resumida figuran en los siguientes epígrafes, cuestiones que fueron desarrolladas bien por los servicios técnicos de la Comisión, bien por encargos específicos a profesionales de acreditado prestigio.

### 5.1. Problemática general de la Extensión de Convenios

En las reuniones del Pleno celebradas el 8 de mayo y el 24 de octubre, la Comisión trató sobre las Sentencias del Tribunal Constitucional números 86 y 102, de conflictos acumulados de competencia en relación con diversos Acuerdos que extendían la aplicación de determinados Convenios Colectivos Provinciales a otras Provincias.

Concretamente, las Sentencias, fecha de publicación y cuestiones planteadas son las siguientes:

*Sentencia T.C. 86/1991*, de 25 de abril, B.O.E. de 29 de mayo de 1991 Conflictos acumulados:

- Del Gobierno Vasco contra el Gobierno de la Nación por el Acuerdo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el que se extendía el Convenio Colectivo Provincial de Distribución de Butano de Cuenca a las Provincias de Alava y Guipúzcoa. Entrada en el T.C. el 27 de diciembre de 1985.
- De la Generalidad de Cataluña contra el Gobierno de la Nación por el Acuerdo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el que se extendía el Convenio Colectivo Provincial de Distribución de Butano de Cuenca a las Provincias de Lérida y Gerona. Entrada en el T.C. el 27 de diciembre de 1985.
- Del Gobierno de la Nación contra la Generalidad de Cataluña por la Resolución del Departamento de Trabajo de dicha Generalidad, de 18 de diciembre de 1985, en la que se acordaba la Extensión del Convenio Colectivo de Trabajadores del Campo de Lérida a Tarragona. Entrada en el T.C. el 12 de junio de 1986.
- Del Gobierno de la Nación contra la Generalidad de Cataluña por la Resolución, de 29 de septiembre de 1986, en la que se publica el Acuerdo del Consejero de Trabajo sobre Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Barcelona al mismo Sector de Cataluña.

*Sentencia T.C. 102/1991*, de 13 de mayo, B.O.E. de 18 de junio de 1991

- Del Gobierno de la Nación contra el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía por la Resolución de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de 5 de noviembre de 1985, sobre Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Granada a Sevilla. Entrada en el T.C. el 19 de mayo de 1986.
- Del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía contra el Gobierno de la Nación por la Decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 19 de enero de 1987 sobre Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Granada a Sevilla. Entrada en el T.C. el 17 de julio de 1987.

Todos estos conflictos se centraban en la petición de declaración del Tribunal Constitucional sobre a quién corresponde la competencia para dictar actos de extensión de convenios, entendiendo las Comunidades Autónomas que les corresponde a ellas dentro de sus respectivos ámbitos territoriales, mientras que por parte del Gobierno se entendía de competencia estatal.

Ambas Sentencias fundamentan jurídicamente que el acto de extensión de un convenio colectivo no está incluido en la legislación en materia laboral reservado por la Constitución al Estado al no aparecer vinculado en modo alguno a la finalidad del precepto constitucional de mantener una uniformidad en la adecuación jurídica de la materia, significando que el citado acto pertenece a la esfera de lo ejecutivo en cuanto que, aparte de no existir, en rigor, creación de una norma, las facultades administrativas que conducen a la extensión del ámbito anteriormente existente, se encuentran rígidamente precondicionadas por determinados requisitos. En base a tales fundamentos, el T.C. determinó que la competencia corresponde, dentro de su ámbito territorial, a las Comunidades Autónomas, siendo posible además que la unidad de negociación de donde proceda el convenio extendido se encuentre más allá del ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma. (Se adjuntan como anexo, el texto de las referidas Sentencias).

Tras conocer estas Sentencias y no afectando a la función de la Comisión prevista en el art. 2.3. del Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, de ser preceptivamente consultada en los supuestos de Extensiones de Convenios Colectivos reguladas por la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión, a través de su Presidente, se dirigió a las autoridades laborales con competencias transferidas en la materia, en orden a la documentación necesaria para poder emitir el referido preceptivo Dictamen, resaltando, asimismo, la realización de los trámites previstos en los arts. 5, 6 y 7 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo. En este punto, la Comisión conoció las instrucciones cursadas por la Dirección General de Trabajo a las Direcciones Provinciales sobre los expedientes en curso de tramitación, a la vista de la declaración de competencias en las Sentencias del Tribunal Constitucional, planteándose en el Pleno celebrado el 17 de diciembre, la oportunidad de que dicha Dirección General se dirigiera a las autoridades laborales de las

Comunidades Autónomas con competencias en Extensión, aclarándoles los trámites y documentación a aportar. La Comisión acordó también que los Expedientes de Extensión tramitados por estas Comunidades que carezcan de informe sobre la repercusión económica, éste sea efectuado por los servicios técnicos de la Comisión.

Finalmente, dentro de la problemática general que plantea la extensión de convenios, la Comisión trató sobre la posibilidad de fórmulas de seguimiento de los expedientes, intentando con ello disminuir el plazo de duración de los mismos. Particular consideración la ocupó la frecuencia con que aparecen solicitudes de Extensiones de Convenios de Oficinas y Despachos, alguno de los cuales no reúnen las condiciones de legitimidad empresarial requeridas en el Estatuto de los Trabajadores.

Tanto por esta última cuestión, como por la ya comentada de Expedientes de Extensión tramitados por las Comunidades Autónomas con competencias, se planteó la conveniencia de reflexionar sobre las posibilidades de algún cambio normativo de la regulación de las extensiones de convenios.

## 5.2. *Gestiones en orden a la derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo*

Desde 1989 la Comisión, a través de sus servicios técnicos, ha ido entrando en contacto con las unidades de negociación de convenios, fundamentalmente, de ámbito estatal, propiciando reuniones en el local de la Comisión, para comprobar la disposición de las partes en solicitar la derogación de las Reglamentaciones u Ordenanzas, analizar y estudiar conjuntamente las dificultades técnicas y proponer, soluciones en su caso, incluida la mediación si procediera, todo ello para impulsar, si fuera posible, tal trámite de derogación.

De esta forma, hasta el año 1991, se entró en contacto con las Organizaciones Sindicales y Empresariales negociadoras de los Convenios de:

- Pastas, papel y cartón.
- Elaboración de arroz.
- Industrias Lácteas.
- Industria Eléctrica.
- Refino de Petróleos.
- Grandes Almacenes.
- Industria Azucarera.
- Artes Gráficas.
- Mataderos de Aves y Conejos.
- Organismos portuarios dependientes del M.O.P.U.



- Oficinas de Farmacia.
- Industrias Fotográficas.
- Jardinería.
- Centros de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y minusválidos Físicos.
- Hostelería.
- Piel.

De todas estas gestiones, en cinco casos las partes mostraron su disposición a derogar las Reglamentaciones u Ordenanzas, siendo éstas: Matadero de Aves y Conejos, Industrias Lácteas, Industrias de Elaboración de Arroz, Industria Papele-  
ra y Centros de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos, elevando la Comisión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las correspondientes solicitudes, siendo derogadas por Orden de 10 de septiembre de 1991, publicadas en el B.O.E. del 16 de septiembre.

Con este motivo, son catorce las Reglamentaciones y Ordenanzas derogadas, según se expone a continuación:

<i>Denominación</i>	<i>Fecha Orden Derogación</i>	<i>Fecha Publicac. en el B.O.E.</i>
Industria Harinera	22-6-83	6-7-83
Industrias Cárnicas	15-12-83	5-1-84
Piensos Compuestos	19-12-83	5-1-84
Conservas Vegetales	18-6-86	7-10-86
Frío Industrial	17-2-88	23-2-88
Granjas Avícolas	17-2-88	23-2-88
Conserv. y Salazones de pescado	17-2-88	23-2-88
Industria Química	17-2-88	23-2-88
Industria Siderometalúrg.	17-2-88	23-2-88
Industria Papelera	10-9-91	16-9-91
Industria Elab. de Arroz	10-9-91	16-9-91
Industrias Lácteas	10-9-91	16-9-91
Mataderos de Aves y Conejos	10-9-91	16-9-91
C. de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Disminuidos Físicos	10-9-91	16-9-91

En 1991, los servicios técnicos de la Comisión mantuvieron reuniones con los Representantes Sindicales y Empresariales de los Sectores de Hostelería y Piel, siendo las respectivas posturas no coincidentes, mostrando los Sindicatos su preocupación por que, previamente sean cubiertos los vacíos normativos que produciría la derogación. En el Sector de Hostelería, la intención es ir a la negociación de un acuerdo sectorial, mientras que en el Sector de la Piel previamente hay que analizar las posibilidades bien de sustituir el contenido de la Ordenanza por un pacto a nivel sectorial, bien completar el contenido de los actuales convenios colectivos de sector de ámbito provincial.

La Comisión ha constatado la importancia de la realización de estudios sectoriales que, a través del conocimiento en profundidad de la estructura de la negociación colectiva, muestren las posibilidades reales de derogación y la problemática que conlleva cada caso, lo cual puede facilitar la labor de los órganos a los que corresponde el debate y la propuesta de derogación. La Comisión siempre ha ofrecido su apoyo técnico, facilitando a las partes interesadas cuanta información disponga sobre las características de los convenios, expresando asimismo su disposición a gestionar posibilidades de financiación de los estudios necesarios que coadyuven a acercar a los interlocutores en la tarea de alcanzar acuerdos para la solicitud de derogación de Reglamentaciones y Ordenanzas.

### 5.3. *Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial*

Los servicios técnicos de la Comisión han finalizado el trabajo de catalogación de la totalidad de los convenios de sector existentes en España hasta cuatro dígitos de actividad, cuya informatización por la Dirección General de informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha permitido la presentación del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial, distinguiendo los convenios por actividades en cada Provincia y los convenios por Provincias en cada actividad, se repite, hasta cuatro dígitos.

Tal Mapa constituye un elemento de trabajo muy útil para conocer el desarrollo de la negociación colectiva, tanto por actividades como por provincias, poniendo de manifiesto los vacíos convencionales. La Comisión se pronunció sobre la conveniencia de continuar con la labor de puesta al día del trabajo, efectuando listados periódicos que, en principio, podrían tener el carácter de anual. Dado el volumen del trabajo que ha implicado el análisis de más de cinco mil convenios, la Comisión consideró la oportunidad de su difusión limitada a las Organizaciones componentes de la misma, componiendo un elemento de trabajo abierto de consulta y apoyo para dar contestación a las solicitudes de Dictámenes de la Comisión, centradas con gran frecuencia sobre convenios aplicables a determinadas actividades.

#### 5.4. *Estudios sobre Estructura de la Negociación Colectiva*

Por parte de la Comisión se ha instado reiteradamente en la finalización del Estudio sobre la Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector de Hostelería, encargado al profesor Juan Bautista Rivero Lamas, quien a mediados de diciembre anticipó a modo de conclusiones un documento denominado «Informe sobre la subsistencia de la Ordenanza de Trabajo de Hostelería en los Convenios Colectivos de Sector». La Comisión recibió el documento, recabando no obstante la urgente terminación del trabajo, sobre todo ante la perspectiva de una posible negociación de un Acuerdo Marco Sectorial y la factible contemplación de las partes de la derogación de la Ordenanza, tema en el que ya ha participado la Comisión como se ha puesto de manifiesto en el Apartado 5.2. de esta Memoria.

Para la finalización de dicho trabajo el profesor Rivero Lamas, solicitó contacto con las Organizaciones Sindicales y Empresariales, las cuales le fueron facilitadas a través de la Secretaría de la Comisión.

Otras cuestiones estudiadas por la Comisión, fue la propuesta de estudio presentada por el profesor Salvador del Rey Guanter, sobre la investigación de los modelos de cláusulas reguladas en los convenios que sirvan a los interlocutores sociales y económicos de repertorio práctico de consulta, de forma que, de un lado, pueda mejorar el contenido de los convenios, y de otro lado, agilice la propia negociación, al disponer las partes, incluso de textos ya redactados, sobre materias concretas.

Estudiado tal Proyecto de estudio en las reuniones de los Plenos celebradas el 11 de julio, 24 de octubre y 17 de diciembre, y habiendo constatado la posibilidad de financiación a través de la Secretaría General técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro del Programa de Estudios de dicho Ministerio, se acordó proponer la contratación en firme del trabajo sobre cláusulas normativas pactadas en la negociación colectiva, cuya primera fase, deberá concluirse en el año 1992.

#### 5.5. *Informe sobre la Negociación Colectiva en 1990*

Continuando con los estudios realizados por los servicios técnicos de la Comisión y siguiendo con la tarea iniciada el pasado año, se presentó en el Pleno celebrado el día 11 de julio, el Informe sobre la Negociación Colectiva en 1990, elaborado con los datos estadísticos facilitados por la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de convenios con inicio de sus efectos económicos durante el año 1990 que fueron registrados hasta el 28 de febrero, teniendo en cuenta que, de conformidad con lo sucedido en años anteriores, sobre esa fecha se encuentran registrados, aproximadamente, el 80 por 100 de los convenios que han iniciado sus efectos económicos el año anterior, lo que otorga una fiabilidad suficiente al estudio.

En cuanto a la estructura, el Informe se divide en dos grandes apartados, en el primero se han estudiado los datos globales de la negociación colectiva y en el segundo el contenido de los convenios.

En la primera parte, tras un rápido examen de las cifras de número de convenios y empresas y trabajadores afectados, se estudia la distribución geográfica de los convenios por Provincias y por Comunidades Autónomas, así como su distribución por sectores productivos, actividades económicas y ramas de actividad, para terminar abordando la estructura de la negociación colectiva.

En la segunda parte, dedicada al contenido de los convenios colectivos, se ha estudiado, fundamentalmente, las variables salarial y de jornada pactada, examinando su evolución según criterios funcionales, sectoriales y geográficos. También se ha estudiado la frecuencia de la presencia en el contenido de los convenios de las cláusulas sobre productividad, reducción del absentismo y cláusulas sindicales. Por último, se ha tratado sobre la composición de las mesas negociadoras de los convenios, tanto a nivel general, como distinguiendo la negociación en ámbito de empresa y en ámbito superior.

Se llama la atención de que el estudio efectuado sobre la negociación colectiva, se base en datos registrados por la Dirección General de Informática y Estadística obtenidos de las Hojas Estadísticas de los convenios, cuya presentación es preceptiva, entre otra documentación, para su registro ante la autoridad laboral y su publicación en el Boletín oficial. Encontrándose actualmente en fase de modificación, dichas Hojas Estadísticas, aumentando considerablemente la información que en las nuevas se contiene, se espera que en los próximos informes se pueda entrar en el análisis y estudio de más temas del contenido de los convenios.

Como apéndice del Informe sobre la Negociación Colectiva de 1990, y con carácter monográfico, se incluye un estudio sobre las cláusulas sobre fomento de empleo, utilizando como muestra, exclusivamente los convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado, tanto de empresa como de sector, que fueron 253, estimándose, no obstante como muy representativa, por cuanto, al tratar de convenios de ámbito estatal o interprovincial, incluyen un elevado número de trabajadores y de empresas.

Tal estudio ha sistematizado el variado tipo de medidas y cláusulas que contienen los convenios en las siguientes divisiones:

*Cláusulas de incentivo directo de Empleo.* En este grupo se han incluido una variada muestra de pactos que contemplan desde el incremento directo de las plantillas, hasta el simple mantenimiento del nivel de empleo, pasando por la articulación de medidas restrictivas de la potestad de despido o de la transformación de contratos temporales en indefinidos.

*Cláusulas que establecen medidas en materia de jubilación, como procedimiento dirigido a facilitar la contratación de nuevos trabajadores.* Si bien se trata de medidas del grupo de incentivos directos al fomento del empleo, se han separa-

do del resto por sus características de homogeneidad y elevado número. Junto con las cláusulas que contemplan la obligación de contratar a nuevos trabajadores, se han incluido también las que establecen la jubilación forzosa o incentivan la anticipada, por estimar que, indirectamente, contribuyen a la realización de nuevas contrataciones.

*Cláusulas que introducen limitaciones a las horas extraordinarias.* Se tratan de medidas indirectas de fomento del empleo dirigidas a que el trabajo suplementario, que implica la realización de horas extraordinarias, sea efectuado por nuevos trabajadores, y no por los que ya disponen de un puesto de trabajo.

La Comisión, tras tratar el Informe sobre la Negociación Colectiva de 1990, en los Plenos celebrados el 11 de julio y el 24 de octubre, e introducirse diversas correcciones planteadas por sus miembros, lo elevó a definitivo, considerándose de interés aunque no coincidiera con los planteamientos de estudio de la negociación de las Organizaciones que componen la Comisión, tomando el acuerdo de que apareciera como Anexo en la publicación de las IV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

#### 5.6. *Difusión de los Dictámenes y colaboración de la Comisión con otros Organismos*

En cumplimiento del criterio de la Comisión de difundir algunos de los Dictámenes efectuados en contestación a las consultas de mayor interés, durante el año 1991, se remitieron para su publicación en la Revista «Relaciones Laborales» de «Distribuciones La Ley», las siguientes:

- Dictamen sobre aplicación de convenio colectivo y pactos de eficacia limitada en el Sector de Industrias Químicas.
- Dictamen sobre convenio colectivo aplicable a una academia de informática no subvencionada con fondos públicos.
- Dictamen sobre la vigencia del Convenio Colectivo Nacional para el «Comercio Mayorista de Frutas Varias, Hortalizas, Patatas y Plátanos».
- Dictamen sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la ortofotografía y restitución fotogramétrica.
- Dictamen sobre convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la actividad de gestión financiera.
- Dictamen sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a los productos industriales de plantas y a su venta al por mayor y menor en «garden centers».

Esta proyección exterior de la Comisión, está propiciando el creciente planteamiento de consultas muy diversas en relación con la negociación colectiva, muchas de ellas verbales, atendidas por los servicios técnicos de la Comisión, que se

intentan resolver en el mismo cauce a fin de no recargar el trabajo escrito, sobre todo aquéllas que plantean cuestiones sobre convenio colectivo aplicable que no implican estudio detallado, habiendo resuelto durante el año 1991, un número aproximado de 200.

En cuanto a la colaboración con otros Organismos, en el Pleno celebrado el 11 de julio se trató sobre los contactos mantenidos con la Entidad «Law and Business», interesada en organizar encuentros entre profesionales, estudiosos e interesados en las relaciones laborales, pronunciándose la Comisión en el sentido de estar abierta a estudiar las iniciativas concretas que se presentaran.

### 5.7. *Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*

En el mes de abril de 1991 ha aparecido la publicación sobre las III Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, celebradas los días 26 y 27 de abril de 1990, que bajo el título «La Administración de los Convenios y su valor normativo», incluye las Ponencias expuestas en las mencionadas Jornadas excepto la correspondiente a la de Doña María Emilia Casas Baamonde. Las Ponencias publicadas son:

- «Voluntad colectiva e individual en la relación laboral» Ponente: Santiago Romero de Bustillo. Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Sevilla.
- «Administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales». Ponente: Carlos Palomeque López Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca.
- «Administración del convenio colectivo y las competencias administrativas y jurisdiccionales. Solución extra-judicial de los conflictos colectivos de intereses: conciliación, mediación y arbitraje». Ponente: Manuel Iglesias Cabero, Magistrado del Tribunal Supremo, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Además de las referidas Ponencias, la publicación de las III Jornadas incluye la siguiente documentación:

- «Problemática de la Extensión del Convenio Colectivo. Autor: Antonio Muga Robledo, Inspector de Trabajo y Jefe de los Servicios Técnicos de la Comisión Consultiva Este documento fue objeto de debate en «Mesa redonda», celebrada el día 26 de abril de 1990, tratándose los siguientes puntos:
- La no existencia de convenio como presupuesto de la extensión.
- Requisitos del convenio extendido.

- Motivos de la extensión.
- Apreciación de los motivos de la extensión: incidencias de circunstancias sobrevenidas después del inicio del procedimiento.
- Homogeneidad de condiciones económicas y laborales entre el convenio extendido y el ámbito en el que se pretende llevar a cabo la extensión.
- Comunicación a la Ponencia: sobre el valor normativo del convenio: acuerdos colectivos e individuales, la intervención administrativa y su incidencia en el convenio, efectuada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Finalmente, y como Apéndice, la publicación de las III Jornadas, incluye la Memoria de Actividades de la Comisión correspondiente a 1989.

Durante 1991, la Comisión se encargó de organizar lo que serían las IV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, designándose una Subcomisión de miembros del Pleno para decidir temas, ponentes y fechas de realización, la cual se reunió en el mes de febrero de 1991, llevándose al Pleno celebrado el 8 de mayo la propuesta, que fue aceptada, de tratar, como tema general, la pluralidad y sucesión de los convenios y el control de su cumplimiento, a desarrollar en un solo día —el 6 de junio— actuando como ponentes:

- Tomás SALA FRANCO, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia.
- José María MARIN CORREA, Magistrado de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- Fernando VALDES DAL-RE, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid.
- Vicente CONDE MARTIN DE HIJAS, Magistrado de la Sala Tercera del Tribunal Supremo.
- Alfredo MATEOS BEATO, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Con estas Jornadas, la Comisión pretende continuar en la tarea de facilitar encuentros para el debate y la reflexión sobre los temas de mayor interés que, en relación con la negociación colectiva, se vienen planteando en el sistema español de relaciones laborales, buscando con ello clarificar y, si fuera posible, aportar soluciones a problemas que ofrecen dudas e interrogantes dentro del marco legal de la negociación colectiva y de la práctica negociadora de los agentes sociales y económicos.

En esta ocasión, las IV Jornadas contaron con la apertura del Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social, quien en su discurso planteó el estado actual de la negociación colectiva y alguno de los problemas pendientes, destacando, entre otros, la persistencia de residuos intervencionistas como son las Reglamentaciones y Ordenanzas, la crisis de las relaciones de ámbito interconfederal de

trabajadores y empresarios, la deficiente estructura de la negociación y la conveniencia de renovación del contenido del convenio.

A las Jornadas se presentó también una comunicación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, sobre la sucesión del convenio colectivo y el cambio de unidad de negociación: el deber de negociar, en donde exponen los criterios de ese Sindicato a los temas de referencia.

La Comisión valoró muy positivamente estas Jornadas, acordándose en el Pleno celebrado el día 11 de julio, tramitar su publicación, en la que figurarían, además, como Apéndices, el Informe sobre Negociación Colectiva en 1990, elaborado por los servicios técnicos de la Comisión, y la Memoria de Actividades correspondiente también a 1990. A finales del año 1991, se habían corregido las pruebas de imprenta de la mencionada publicación, esperándose su publicación a comienzos del año 1992.

#### IV. CUESTIONES PENDIENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 1991

Celebrado el último Pleno del año, el 17 de diciembre, quedaron pendientes los siguientes Expedientes:

##### *Extensiones de Convenios:*

- Expediente N.º 168.— Extensión del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de La Rioja al Sector de Garajes, Estaciones de Servicio y Aparcamientos de la misma Comunidad: Recibida el 23 de junio de 1991. Recibida comunicación de la Dirección General de Trabajo informando sobre la presentación de la solicitud de extensión, posteriormente, por otra comunicación del Director Provincial de Trabajo de La Rioja de 15 de enero de 1992, se informó que se había desistido al haberse alcanzado acuerdo en la firma del convenio propio.
- Expediente N.º 172.— Extensión del Convenio Colectivo de Establecimientos Privados de Hospitalización de Vizcaya a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la Ordenanza Laboral de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia. El 1 de julio de 1991 se recibió petición de Dictamen de la Comisión por parte del Gobierno Vasco, solicitando los servicios técnicos el 31 de julio y reiterada el 24 de octubre, información complementaria necesaria para la evacuación del Dictamen. El día 11 de noviembre, el Gobierno Vasco, remitió el Expediente, solicitando nuevamente los servicios técnicos de la Comisión información complementaria el 21 de noviembre. A finales del año, se encontraba en fase de estudio, esperando poder tratarse en el primer Pleno de la Comisión del año 1992.
- Expediente N.º 180.— Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Salamanca al mismo Sector de la Provincia de Cádiz. Ha-



biéndose recibido directamente en la Comisión la solicitud de extensión por parte de U.G.T., sin la realización de ningún otro trámite, se trasladó a la Dirección General de Trabajo para la instrucción del Expediente. Posteriormente, con fecha 27 de enero de 1992, se recibió un escrito de dicha Dirección General, trasladando copia de desestimiento de la solicitud por parte del Sindicato peticionario, sin acompañar motivación al respecto.

- Expediente N.º 197.— Extensión del Convenio Colectivo de Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines de Pontevedra al Subsector de Brochas, Cepillos, Pinceles y Almacenistas de Madera de la misma Provincia. El 25 de noviembre de 1991, se recibió el Expediente, remitido por la Junta de Galicia, solicitando el día 26 los servicios técnicos de la Comisión, información complementaria necesaria para la elaboración del Dictamen.

#### *Otras consultas:*

Son nueve las consultas, todas sobre convenio colectivo aplicable, correspondientes a los Expedientes números 184,186,187,193,199, 200, 201, 202 y 203, de los cuales, al término del año 1991, dos se encontraban con informe técnico finalizado, cuatro en fase de estudio y tres pendientes de recibir información específicamente solicitada.

#### V. PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LA COMISION CONSULTIVA

En el mes de junio se ha cubierto el puesto que estaba vacante de administrativo. En el mes de octubre, causó baja por traslado a la Inspección Provincial de Trabajo de Burgos, obtenido por concurso-oposición, el Jefe de los Servicios Técnicos de la Comisión Antonio Muga Robledo. En el mes de noviembre se incorporó en tal puesto Luis García García, hasta ese momento Jefe del Servicio de Normativa Laboral en la Dirección General de Trabajo.

Con estas incorporaciones, quedan cubiertos los servicios técnicos de la Comisión, necesarios para la continuidad de los trabajos de la misma, consistentes en un Jefe de Servicio y dos administrativos.

#### VI. COMPOSICION DE LA COMISION CONSULTIVA

En el transcurso del año 1991, se produjeron las siguientes modificaciones en la composición de la Comisión Consultiva:

REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACION:

Ceses de:	Carlos NAVARRO LOPEZ, Vocal-Titular, Vicepresidente. Antonio García de Blas, Vocal-Titular. Alfredo Mateos Beato, Vocal-Titular. Joan Farga Collgros, Vocal-Titular. Francisco Javier del Corral Mabilly, Vocal-Suplente. Juan Gorostidi Rulgar, Vocal-Suplente. Manuel González Dávila, Vocal-Suplente.
Nombramientos de:	Soledad Córdova Garrido, Vicepresidente. Ignacio Matia Prim, Vocal-Titular. Francisco Javier del Corral Mabilly, Vocal-Titular. Ignacio Domínguez García de Paredes, Vocal-Titular. José Luis Sauquillo Pérez del Arco, Vocal-Suplente. Luis García García, Vocal-Suplente. Juan Manuel Roperó Ortega, Vocal-Suplente.

REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

Ceses de:	Eugenio Folgar, Vocal-Titular, representante de U.G.T.
Nombramiento de:	Agustín Benavent González, Vocal-Titular, representante de U.G.T.

Como consecuencia, a 31 de diciembre de 1991, la composición de la Comisión Consultiva era la siguiente:

PRESIDENTE: Federico Durán López.

VOCALES REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACION:

Titular:	Soledad Córdova Garrido. Directora General de Trabajo.
Suplente:	José Luis Junquera Lozano Subdirector General del U.M.A.C.
Titular:	Ignacio Domínguez García de Paredes Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Suplente:	Fernando Fernández Perdido. Subdirector General de la Inspección de Relaciones Laborales.
Titular:	Francisco Javier del Corral Mabilly. Vocal-Asesor de la Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.

Suplente:	Jose Luís Sauquillo Perez del Arco. Consejero-Técnico de la Dirección General de Política Económica. Ministerio de Economía y Hacienda.
Titular:	Ignacio Matia Prim. Subdirector General para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo de la Dirección General de Trabajo.
Suplente:	Luis García García. Jefe de Servicio de Normativa Laboral de la Subdirección General para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo de la Dirección General de Trabajo.
Titular:	Francisco González de Lena Alvarez. Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Suplente:	Maria Jesus Martinez Granados. Consejera-Técnica del Gabinete Técnico del Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales.
Titular:	Maria Teresa Giráldez Nuñez. Subdirectora General de Estadística e Informática del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Suplente:	D. Juan Manuel Roperro Ortega. Jefe del Servicio de Estadística e Informática. Subdirección General de Estadística.

**VOCALES REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MAS REPRESENTATIVAS:**

Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

- Apolinar Rodríguez.
- Agustín Benavent González.
- Blanca Uruñuela Agudo.

Comisiones Obreras (CC.OO.)

- Mariano Díaz Mateos.
- Angel Martín Aguado.

ELA-STV

- Enrique Fernández Matxuka - Vocal-Titular.
- Angel Mendoza Aizpurúa - Vocal-Suplente.

**VOCALES REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MAS REPRESENTATIVAS:**

CEPYME

- Roberto Suárez García

**CEOE:**

- Juan Jiménez Aguilar - Titular.
- Fabián Márquez Sánchez - Titular.
- Alejandro Pardo Jiménez - Titular.
- Adolfo García Iban - Titular.
- Manuel Ortiz Serrano - Titular.
- Rafael Ruiz Ortega - Suplente.
- Conrado López Gómez - Suplente.
- José Luís Pastor Rodríguez Ponga - Suplente.
- José Folgado Blanco - Suplente.

**SECRETARIO DE LA COMISION:**

- Rafael Fernández de Frutos.  
Consejero-Técnico en la Subdirección General para  
la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo.  
Dirección General de Trabajo.



---

**COLECCION ENCUENTROS**

---

**LOS LIMITES DEL CONVENIO COLECTIVO, LA LEGITIMACION EMPRESARIAL Y  
ORGANOS PARA LA RESOLUCION DE CONFLICTOS**

V Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva

Madrid, 17 de junio 1992

---

**Edición preparada por la:**

**COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS**

Intervienen:

Santiago González Ortega

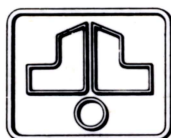
Antonio Martín Valverde

Juan Rivero Lamas

José Remoso Ceballos

Manuel F. Alvarez Muñoz

---



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



9 788474 348040